

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Ženy na trhu práce
Women in the Labour Market

Student:

Vedoucí bakalářské práce:

Bronislava Šefraná

Doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2012

Zadání bakalářské práce

Student: **Bronislava Šefraná**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **G202R027 Národní hospodářství**
Téma: **Ženy na trhu práce**
Women in the Labour Market

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Problémy účasti žen na trhu práce
 3. Muži a ženy na českém trhu práce
 4. Nástroje orientované na zlepšení postavení žen na trhu práce v ČR a ve světě
 5. Návrhy a doporučení
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ROBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, eds. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.
HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ. *Trh práce a diskriminace*. Praha: GEMI, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.
SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER a Martin ŽIŽLAVSKÝ, eds. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: František Šalé - ALBERT, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

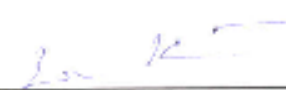
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012




Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 10. 5. 2012



Bronislava Šefraná

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce panu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, PhD. za jeho ochotu, odbornou pomoc a cenné rady, kterými přispěl k vypracování této práce.

Obsah

1 ÚVOD.....	5
2 PROBLÉMY ÚČASTI ŽEN NA TRHU PRÁCE	6
2.1 Příčiny rozdílného postavení žen na trhu práce.....	6
2.1.1 Diskriminace a ženy na trhu práce.....	7
2.1.2 Modely diskriminace	8
2.1.3 Nediskriminační faktory	15
2.1.4 Genderové stereotypy	17
2.2 Nástroje směřující ke sladění pracovního a rodinného života u žen	23
2.2.1 Flexibilní pracovní doba a uspořádání pracovní doby.....	24
2.2.2 Netypické pracovní poměry.....	26
2.2.3 Nestandardní formy výkonu zaměstnání	27
3 MUŽI A ŽENY NA ČESKÉM TRHU PRÁCE	29
3.1 Zaměstnanost žen v České republice z pohledu historie	29
3.2 Zhodnocení postavení mužů a žen na českém trhu práce.....	31
3.2.1 Rozdíly v postavení mužů a žen na trhu práce v ČR.....	31
3.2.2 Postavení žen v mezinárodním kontextu	40
4 NÁSTROJE ORIENTO VANÉ NA ZLEPŠENÍ POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE A VE SVĚTĚ.....	42
4.1 Princip rovného zacházení s muži a ženami v českém právním řádu	42
4.1.1 Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti.....	42
4.1.2 Antidiskriminační zákon.....	44
4.2 Aktivity Evropského sociálního fondu ve vztahu ke zlepšení postavení žen na trhu práce	45
4.2.1 Lidské zdroje a zaměstnanost	46
4.3 Podpora sociálních zařízení péče o děti.....	49
4.3.1 Jesle.....	49
4.3.2 Mateřské školy.....	50

4.4	Příklady nástrojů na zlepšení postavení žen na trhu práce ve vybraných zemích.....	51
4.4.1	Německo	51
4.4.2	Skandinávské země.....	52
5	NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....	53
5.1	Sladění rodinného a pracovního života	55
6	ZÁVĚR.....	57
	Seznam použité literatury	60
	Seznam zkratk	62
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 ÚVOD

Problematika rovného postavení žen a mužů na trhu práce je v současnosti velmi diskutovaným tématem. Významnou roli na aktivitách spojených se zvýšenou genderovou rovností se stal především vstup České republiky do Evropské unie. Ta si klade za cíl především růst, zaměstnanost a soudržnost také prostřednictvím rovného postavení žen a mužů na pracovním trhu.

Přestože jsou aktivity v této oblasti velmi podporovány, nedá se o nich hovořit jako o platném trendu. U většiny naší populace převládá tradiční rozdělení rolí, jak v rodinném, tak pracovním životě, což se velmi odráží i ve vývoji a v přístupu k pracovním příležitostem a profesní kariéře. Zcela automaticky se předpokládá, že žena bude perfektně zvládat roli hospodyně, manželky, matky, stejně tak jako bude mít kvalitní zaměstnání. V otázkách rodičovské dovolené je opět v jasném popředí žena. Dostáváme se tak do začarovaného kruhu, kdy se stává pro zaměstnavatele méně atraktivním zaměstnancem kvůli nižší flexibilitě, zatímco u muže se s takovými problémy nemůžeme setkat.

Oproti západním zemím se zde setkáváme především s neutěšeným systémem sociální podpory – jako jsou mateřské školy či jesle. Souvisí s tím i výše průměrného platu, která nedovoluje možnost platit si chůvu nebo není ženám umožněno zaměstnání na částečný úvazek z důvodu velmi nízké nabídky od zaměstnavatelů, což jej ovšem staví opět do velmi nevýhodné pozice.

Situace v České republice je samozřejmě v porovnání se situací před dvaceti lety jinde, nicméně zdaleka neodpovídá rovnoprávnosti, která by zde měla fungovat. Situaci by bylo možné řešit stanovováním různých kvót, ale než budeme moci hovořit o naprosté genderové rovnoprávnosti, bude to ještě chvíli trvat.

Postavení žen na trhu práce v České republice je velmi obsáhlé téma, vybereme proto jen několik oblastí, kterými se budeme v této práci zabývat a pokusíme se je objasnit.

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit veškeré faktory, které způsobují rozdílné mzdové ohodnocení žen na trhu práce. Součástí práce bude i naznačení vývoje a postavení

žen na trhu práce za posledních padesát let, tedy do vzniku samostatné České republiky. Budeme se zabývat oblastí diskriminace, vzdělání, uplatnění žen v jednotlivých pracovních oborech, také zaměstnávání žen z hlediska částečných úvazků a odpracovaných hodin a v neposlední řadě příjmy a odměňováním žen na trhu práce. V poslední části se zaměříme na nástin možného vývoje v oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami.

2 PROBLÉMY ÚČASTI ŽEN NA TRHU PRÁCE

2.1 Příčiny rozdílného postavení žen na trhu práce

Již historicky byla pracovní role ženy předurčena. Ženy pracovaly v domácnosti a jejich hlavním úkolem byla péče o děti a rodinu. Tato činnost ovšem nebyla posuzována jako forma práce, nýbrž byla brána jako samozřejmost, proto nebyla odměňována a byla hodnocena jako nekvalifikovaná.

Stávající představy o vhodnosti různých zaměstnání pro muže a ženy se formulovaly již v období průmyslové revoluce. Výrobní činnosti nebyly odděleny od chodu v domácnosti. Všechny činnosti se odehrávaly přímo v obydlí nebo v jeho blízkosti. Ve středověku se všichni členové domácnosti účastnili prací na poli, případně na řemeslných pracích. Ve městech se dílny obvykle nacházely doma a celá rodina se podílela na různých fázích výrobního procesu. Ženy přebíraly starost o majetek, což vedlo k významnému podílu na celém pracovním procesu. Politika a vojenství zůstaly samozřejmě doménou mužů (Giddens, 1999).

Rozvojem moderního průmyslu docházelo k oddělení pracoviště od domova a přesunu výroby z domácího prostředí do mechanizovaných továren. Zpočátku zde převažovali muži, ženy středních a vyšších vrstev zůstávaly v domácnostech a staraly se o rodiny a děti. To se ovšem netýkalo žen z dělnických vrstev, které musely nést těžké břemeno: vykonávat všechny domácí práce a kromě toho také přispívat na chod rodiny a hledat si námezdní práci, aby uživily své rodiny. Nicméně již v této době existovaly argumenty, které připisují mužům roli chlebodárce, živitele rodiny. V podobném duchu začaly být ženy segregovány do zaměstnání vyžadující nižší kvalifikaci, schopny vykonávat pouze monotónní manuální práce.

Počty žen pracujících za mzdu v jednotlivých obdobích 20. století rostly. V období války se tyto počty zvyšovaly, neboť ženy musely v továrnách zastoupit muže. Po 2. světové válce však docházelo k odlišnému vývoji v postkomunistických zemích a v zemích rozvinutých. Západní státy se snažili vytlačit ženy zpět do domácností, tato snaha byla až do 70. let poměrně úspěšná, podporována jak vládou, tak zaměstnavateli. Naopak socialistické politiky se snažili o „emancipaci“ žen a jejich zrovnoprávnění s muži, pokud jde o možnost pracovat za mzdu. (Giddens, 1999, Pavlík, 2005).

2.1.1 Diskriminace a ženy na trhu práce

Diskriminace na trhu práce je v současnosti velmi diskutovaným tématem. K diskriminaci dochází na základě rasy, pohlaví, náboženské příslušnosti či věku. Diskriminace je velmi silně zakotvený jev v chování a vědomí lidí. Ekonomická analýza může proniknout do podstaty problému diskriminace, nicméně nemůže obsáhnout plný rozsah vysvětlení tohoto fenoménu. Kromě ekonomického pojetí diskriminace existuje celá řada dalších pojetí, z nichž vyplývají nové a rozlišné přístupy k této problematice. I z tohoto důvodu můžeme diskriminaci charakterizovat do značné míry jako velmi nepřehlednou oblast.

V následujících podkapitolách se zaměříme především na diskriminaci podle pohlaví, resp. na diskriminaci žen, která je velmi blízká našemu společenskému prostředí. Vymezíme si pojem diskriminace, poté si ukážeme čtyři nejvýznamnější modely diskriminace na trhu práce a na závěr si odlišíme faktory, které určují odlišné výdělky mužů a žen na trhu práce (Brožová, 2006).

Definice diskriminace a typy diskriminace

„Ekonomickou diskriminaci žen lze definovat, když ženy, které mají stejné schopnosti, vzdělání, pracovní přípravu a stejné zkušenosti jako muž, a které mají stejnou produktivitu práce jako muži, dostávají odlišnou mzdu, eventuálně jsou jim nabízeny odlišné podmínky a příležitosti na trhu práce, např. odlišný přístup k povolání či kariérní postup v profesi.“ (Brožová, 2006, s. 88).

Pokud by docházelo k rozdílné produktivitě práce mezi muži a ženami, tzn. hodnotě vytvořeného mezního produktu práce, pak nelze hovořit o diskriminaci, neboť rozdílná výše mzdy by odrážela jejich odlišný mezní produkt. Při stejné produktivitě práce u mužů a žen musí dojít k odvedení stejného množství stejně kvalitní práce.

Podle výše uvedené definice můžeme diskriminaci na trhu práce rozdělit do čtyř typů:

- **Mzdová diskriminace** – znamená, že jsou ženy placeny méně než muži i přesto, že jsou stejně produktivní. Tento typ diskriminace stojí na jiných rozdílech, než jsou rozdíly v produktivitě práce.
- **Zaměstnanecká diskriminace** – v tomto případě najímají firmy přednostně muže, i když jsou stejně produktivní jako ženy a ženy v důsledku toho trpí vyšší nezaměstnaností.
- **Profesní diskriminace** – znamená, že je ženám omezen vstup do některých profesí a jsou tak vytlačovány do jiných, označovaných jako typicky „ženské“.
- **Diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu** – se vyskytuje v případě, že mají ženy horší přístup k příležitostem zvyšujícím produktivitu práce, tzn. ke vzdělání či pracovní přípravě (Brožová, 2006, s. 89).

Podle Brožové, 2006, se první tři typy diskriminace označují jako běžná nebo přímá diskriminace, v literatuře bývá označována též jako „*postmarket discrimination, neboť se s ní člověk setkává až po svém vstupu na trh práce. Čtvrtý typ diskriminace je nepřímou diskriminací, premarket discrimination*“, protože k ní dochází dříve, než se člověk ocitne na trhu práce (McConnel, Brue, 1992, s. 347).

2.1.2 Modely diskriminace

Model s diskriminačními preferencemi

Autorem modelu s diskriminačními preferencemi je G. Becker. Na diskriminaci nahlíží jako na preferenci diskriminujícího subjektu, za kterou je tento subjekt ochoten zaplatit. Při vysvětlování diskriminace se odkazuje na teorii mezinárodního obchodu – zapojením země do mezinárodního obchodu na základě komparativních výhod lze zvýšit jeho produkt. I přes možné zvýšení svého produktu kladou státy překážky v podobě různých tarifů, kvót a dalších omezení. Státy jsou tedy ochotny vzdát se ekonomické efektivity ve prospěch

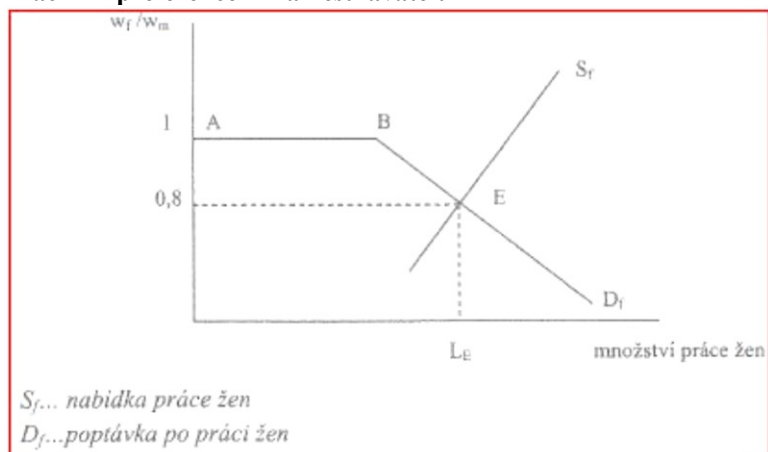
svého zájmu vyrábět určité zboží doma a raději preferují nižší produkt. Jestliže tedy tuto teorii promítneme na diskriminaci, znamená to, že pokud existuje ve společnosti preference diskriminovat, je společnost ochotna pro uplatnění svého zájmu zaplatit nižším výstupem a nižším ziskem.

Tuto teorii lze aplikovat na různé případy diskriminace žen, ať už se jedná o diskriminaci ze strany spolupracovníků nebo například o diskriminaci ze strany zaměstnavatelů. Pokud zaměstnavatelé upřednostňují zaměstnávání mužů před ženami, dochází z jejich strany k předsudkům či zaujatosti vůči ženám. V případě, že budou ženy i muži stejně produktivní a zaměstnavatel bude bez diskriminačních preferencí, bude je považovat za dokonalé substituty a bude jim vyplácet stejnou mzdu. Jiná situace nastává v případě, kdy je zaměstnavatel vůči ženám zaujatý či má předsudky. Poté je jejich zaměstnávání žen spojeno se subjektivními či psychologickými náklady. Podle Beckera se velikost těchto nákladů vyjadřuje prostřednictvím **diskriminačního koeficientu d** , který lze vyjádřit v penězích. Pokud by zaměstnavatel nedisponoval diskriminačními preferencemi, vyplácel by ženám i mužům stejnou mzdovou sazbu $w = w_m = w_f$. Naopak zaměstnavatel s diskriminačními preferencemi zvyšuje své náklady právě o diskriminační koeficient $w_f + d$. V situaci, kdy budou náklady na pracovníka stejné, tedy $w = w_f + d$, bude k najímání mužů a žen lhostejný. Jinak řečeno, zaměstnavatel s diskriminačními preferencemi bude ochoten najímat ženy pouze za předpokladu, že jejich mzdová sazba bude nižší než mzdová sazba mužů, a to právě o velikost diskriminačního koeficientu: $w_f = w - d$. Pro zaměstnavatele bez diskriminačních preferencí platí $d = 0$.

„Na grafickou interpretaci se můžeme podívat o něco níže na obr. 1. „Horizontální osa x měří množství práce žen, vertikální osa y poměr w_f/w_m . Zalomená křivka tržní poptávky po práci žen D_f plyne ze seřazení zaměstnavatelů podle velikosti diskriminačního koeficientu. Horizontální část poptávky AB , která odpovídá $w_f/w_m = 1$, představuje poptávku zaměstnavatelů bez diskriminačních preferencí, kteří vyplácejí ženám i mužům stejnou mzdovou sazbu. Klesající část poptávky pak zahrnuje diskriminující zaměstnavatele, jejichž diskriminační koeficient roste, jak se pohybujeme doprava dolů. Pro tuto část poptávky je poměr $w_f/w_m < 1$ a postupně se zmenšuje. Nabídka práce žen je rostoucí funkcí, s růstem w_f/w_m roste nabízené množství práce. Průsečík nabídky a poptávky určuje aktuální poměr w_f/w_m . Z obrázku je také zřejmé, že zaměstnavatelé bez diskriminačních preferencí (AB) a ti,

jejichž diskriminační koeficient je menší než 20 (BE) budou ženy najímat, ti, jejichž diskriminační koeficient je větší než 20 (ED_f) budou najímat pouze muže a žádné ženy.“ (Brožová, 2006, s. 91 – 92).

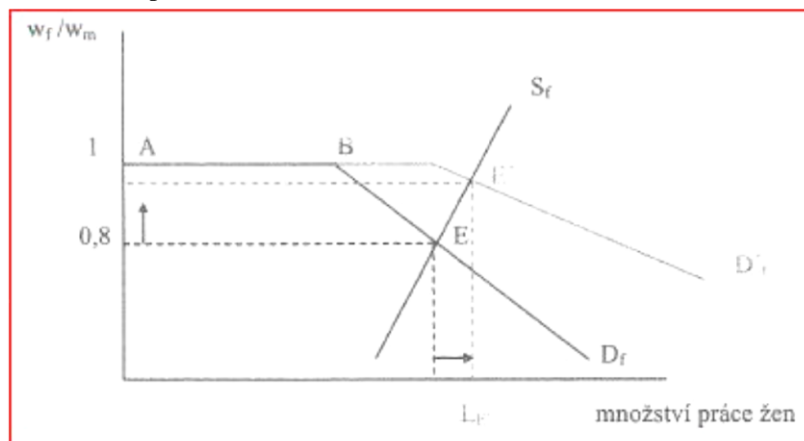
Obr. 1: Model s diskriminačními preferencemi zaměstnavatelů



Zdroj: Brožová, 2006

„Kdyby byla nabídka práce žen tak malá, že by protínala poptávku v té její části, v níž je horizontální, pak by žádný diskriminační rozdíl ve mzdách nevznikl, protože by celou nabídku práce žen najaly firmy bez diskriminačních preferencí. Naopak zvýšení nabídky práce žen (oproti původní D_f) by diskriminační rozdíl ve mzdách zvyšovalo.“ (Brožová, 2006, s. 93).

Obr. 2.1.: Změny diskriminačních preferencí zaměstnavatelů



Zdroj: Brožová, 2006

Zaměstnavatelé s diskriminačními preferencemi v podstatě chrání muže před konkurencí stejně produktivních žen, které dostávají nižší mzdy. Diskriminující zaměstnavatelé mají tak vyšší mzdy než ti, kteří nediskriminují.

Existující konkurence na trhu práce potlačuje diskriminaci, neboť nediskriminující firmy realizují vyšší zisky na úkor diskriminujících. Samozřejmě na konkurenčním trhu se udrží pouze ty firmy, které jsou schopny vyrábět s nejnižšími náklady. „Beckerova teorie diskriminace je tak v souladu s teorií konkurenčního trhu (*laissez faire*), který v dlouhém období problém diskriminace řeší.“ (Brožová, 2006, s. 93). Kritikové tohoto modelu tvrdí, že fungování trhů eliminuje diskriminaci nedostatečně a diskriminace na trzích naopak přetrvává. Další modely se snaží vysvětlit, proč tomu tak je (Brožová, 2006).

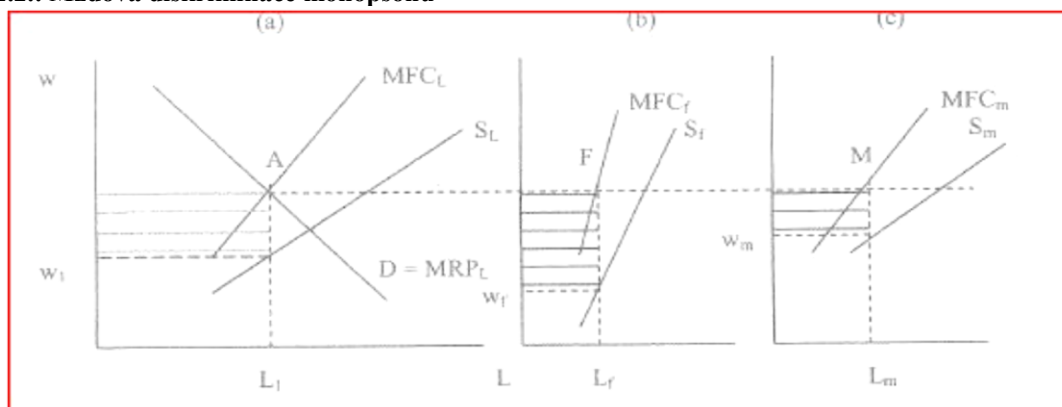
Diskriminující monopson

Situaci monopsonu na trhu práce si můžeme vysvětlit na příkladu tržní síly firmy. Monopolní prodávající na trhu produktu je schopen prostřednictvím cenové diskriminace zvýšit svůj zisk tak, že svůj výrobek s méně elastickou poptávkou prodává spotřebitelům za vyšší cenu a výrobky s elastičtější poptávkou za nižší cenu. Obdobně to platí i pro monopson. Pro něj je výhodné, když rozdělí subjekty, kteří nabízejí práci do dvou skupin podle elasticity jejich funkce nabídky a vyplatí těm s méně elastickou nabídkou práce nižší mzdu a těm s elastičtější nabídkou práce mzdu vyšší. Ženy mají nabídku práce méně elastickou než muži, jsou méně mobilní než muži, a to jak geograficky, tak profesně. Žena se většinou přizpůsobuje muži a následuje ho za jeho příležitostmi, teprve poté si vybírá, nicméně již z omezených možností. Tak dochází k tomu, že nabídková křivka práce žen jen méně elastická, oproti křivce mužů, kteří mají více alternativních příležitostí a tím pádem i elastičtější nabídku práce. V tomto modelu tedy mzdová diskriminace nevychází z žádné podjatosti firem, nýbrž jde o cenovou strategii, která využívá příležitosti a umožňuje diskriminujícímu dosáhnout vyššího zisku (Brožová, 2006).

„Na obr. 2.2. je zobrazena mzdová diskriminace monopsonu, který vyplácí dvěma různým skupinám pracovníků odlišnou mzdovou sazbu. V první části grafu (a) je situace monopsonu, kde je celková nabídka práce S_L rostoucí, neboť aby firma mohla najmout další jednotku práce, musí zaplatit vyšší mzdovou sazbu: $S_L = AFC_L = w$. Vyšší mzdovou sazbu musí zaplatit nejen poslední najaté jednotce práce, nýbrž i všem dříve najatým jednotkám. Z toho vyplývá, že funkce mezního nákladu na faktor práce MFC_L je rovněž rostoucí a roste rychleji než nabídka práce: $MFC_L > w$. D_L je poptávka po práci odvozená od její meze produktivity ($MRP_L = MP_L \cdot MR$). Rovnováha nastává v bodě A, neboť monopson bude najímat práci tak dlouho, dokud bude $MRP_L > MFC_L$ a bude směřovat do bodu, v němž se

$MRP_L = MFC_L$, zaměstnáno bude L_1 za mzdu w_1 . Na druhé (b) a třetí (c) části grafu jsou zobrazeny nabídky práce a mezní náklady na práci podle pohlaví: S_f a MFC_f pro ženy a S_m a MFC_m pro muže. Nabídka práce žen je méně elastická než nabídka práce mužů. Prodloužíme-li horizontální linii z bodu rovnováhy A, pak průsečík s MFC_f (bod F) určí zaměstnanost žen (L_f) a průsečík s MFC_m (bod M) zaměstnanost mužů (L_m). Výši mzdové sazby pak určí průsečík vertikální linie z bodu F a S_f a z bodu M s S_m . Vidíme tedy, že monopson zaplatí ženám nižší mzdu (w_f) a mužům mzdu vyšší (w_m).“ (Brožová, 2008, s. 94).

Obr. 2.2.: Mzdová diskriminace monopsonu



Zdroj: Brožová, 2006

Zaměstnanost, produkt i celkový příjem jsou stejné, jako v situaci bez diskriminace. Ta ovšem sníží celkové mzdové náklady, a proto má monopson mnohem větší zisk, než v situaci bez diskriminace. Monopson tak z diskriminace čerpá své výhody. “

Kritikové tohoto modelu jsou toho názoru, že tento model je vhodný pouze pro ženy, které mají manžela a děti. V ostatních případech je totiž otázkou, zda bude funkce nabídky práce žen méně elastická než nabídka práce mužů (Brožová, 2008).

Teorie statické diskriminace

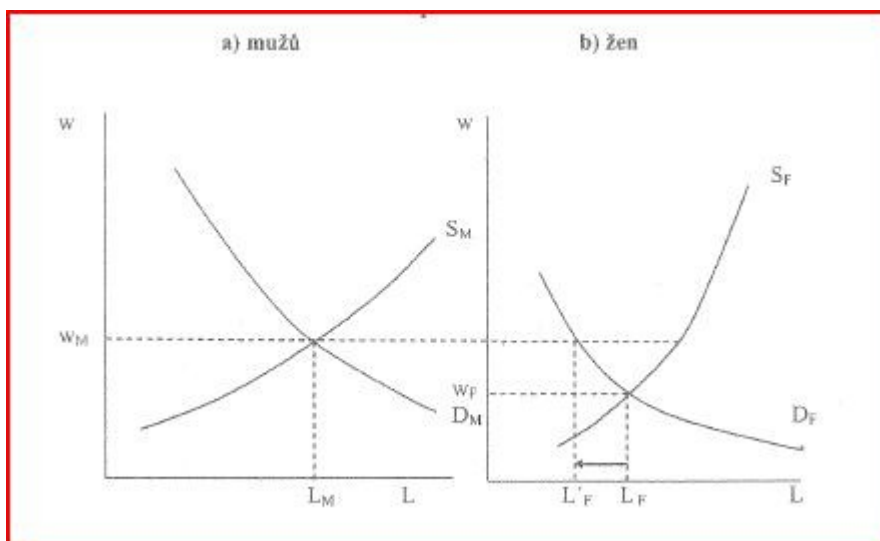
Ústřední roli v tomto modelu hraje obecná zkušenost a obecný předpoklad. Na jednotlivce se pohlíží podle jeho průměrných vlastností a charakteristik skupiny nebo skupin, do nichž je zařazován než podle jeho osobních vlastností. Při najímání nových pracovníků má firma k dispozici pouze základní informace, tzn. věk, vzdělání, předcházející zaměstnání. Získávat detailnější informace je pro firmu nákladné a proto využívá průměrných statistických dat, ze kterých vyplývají obecné zkušenosti s konkrétním uchazečem, např., že mladá žena dá přednost rodině před budováním pracovní kariéry, ženy s dětmi opět spojuje

zkušenost, že bude v práci chybět častěji než muž. Tzn., že každá taková firma pak bude pohlížet na mladou ženu jako na „průměrnou“. Takoví uchazeči, kteří se odklání od průměru skupiny, mají větší sklon být diskriminováni. Opět tedy dochází k tomu, že při výběru nových zaměstnanců bude firma, za jinak stejných podmínek, vybírat muže (Brožová, 2006).

Odlišná očekávání firem

„Tato odlišná očekávání určují hlavní rozdíly na trhu práce mužů a na trhu práce žen. Tato očekávání se odráží ve funkci poptávky. „Pokud firmy očekávají vyšší mezní produkt u mužů, pak bude poptávka po práci, která je z mezního produktu odvozena, u mužů vyšší než poptávka po práci u žen ($MRP_{LM} > MRP_{LF}$).“ Na obr. 2.3. se proto poptávka po práci mužů bude nacházet více vpravo od počátku souřadnic a bude vymezovat větší trh, než tomu bude v případě žen. Odlišnost lze zjistit i na straně nabídky. „Nabídka práce mužů bývá více elastičtější než nabídka práce žen, které mají omezené alternativní příležitosti. Tyto odlišnosti poté determinují vyšší průměrnou rovnovážnou mzdu na trhu práce mužů ($w_M > w_F$).“ (Brožová, 2006, s. 96).

Obr. 2.3.: Trh práce mužů a žen



Zdroj: Brožová, 2006

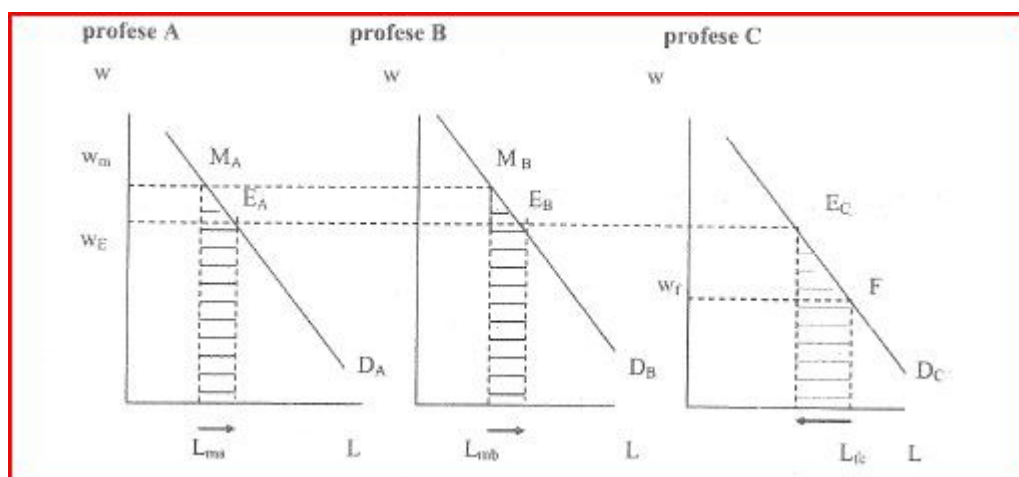
Vyplácení stejných mezd pro muže a ženy na stejných pozicích by pro firmy znamenalo větší náklady při zaměstnávání žen. Firmy, které by dávaly přednost zaměstnávání žen, by dosahovaly nižších zisků než ty, které by zaměstnávaly muže. Tak by se dostávaly do znevýhodněné situace oproti ostatním konkurenčním firmám a postupně by ztrácely své pozice a byly by jednoznačně vytlačovány z trhů.

Firma, která uplatňuje statistickou diskriminaci, není nijak poškozována. Naopak se snaží minimalizovat náklady na najímání práce a získat tak dodatečný zisk. Tato forma statistické diskriminace bude přetrvávat do té doby, dokud se nezmění zkušenosti firem a následně jejich očekávání ohledně zaměstnávání žen (Brožová, 2008).

Vytěšňovací model diskriminace: odlišný přístup do profesí

Tento model stojí na předpokladu, že produktivita pracovníka je výsledkem úsilí celého týmu, tzn., že pokud se pracovníci necítí ve svých pracovních vztazích dobře, snižuje to jejich výkon. Někteří muži velmi těžce snášejí jakoukoliv spolupráci se ženami, či je pro ně nepředstavitelné dostávat od žen příkazy. Proto zaměstnavatelé velmi dobře zvažují, na které pozice dosadit muže a na které zase ženy. Na základě toho se některé pozice stávají typicky mužskými a jiné typicky ženskými. Ženy pak mají do těchto typicky mužských pozic velmi ztížený přístup.

Obr. 2.4.: Vytěšňovací model



Zdroj: Brožová, 2006

Na obr. 2.4. se trh skládá ze tří profesních trhů práce (*A*, *B* a *C*), které mají stejnou křivku po práci. Také se zde předpokládá, že je pracovní síla rozložena mezi muže a ženy stejným dílem. Muži a ženy jsou homogenní, pokud jde o produktivitu práce, jsou stejně produktivní na všech třech profesních trzích. Profese *A* a *B* jsou typicky mužské profese a profese *C* je typicky ženská. Ženy jsou tak z profesí *A* a *B* vylučovány a jsou směřovány do profesí *C*. Muži se rozdělují rovným dílem mezi profese *A* a *B* tak, že příjem z mezního produktu je stejný na obou trzích a určuje mzdu mužů (w_m).

Vytlačování žen do profese *C* podmiňuje i vyšší mzdové sazby pro ženy. Ženy se nemohou vzhledem k diskriminaci přemísťovat do profesí *A* nebo *B* a proto dosahují i nižší mzdové sazby. Jelikož mají ženy přístup pouze do profese *C*, jejich nabídka práce je vzhledem k poptávce relativně vysoká a mezní produkt relativně nízký, proto je nízká i mzdová sazba.

Diskriminace by zmizela pouze v případě, že by se změnila legislativa či sociální zvyklosti. Pokud by se tedy profese *A* a *B* otevřely ženám bez dodatečných nákladů, přesouvaly by se tam z profese *C* tak dlouho, dokud by nedošlo k vyrovnání mezního produktu ve všech třech profesích. Stejná hodnota mezních produktů by určovala stejnou výši mzdové sazby (w_z). Poté už by nebyl žádný důvod k přesouvání.

Rozsah vytěsnění žen lze vyjádřit pomocí indexu, který vyčísluje procento žen, které by byly ochotny změnit zaměstnání, pokud by byly rozmísťovány do jednotlivých profesí ve stejném poměru jako muži. Pokud využijeme situaci zobrazenou na obr. 4, bude původní rozdělení mužů a žen do profesí následující:

Tab. č. 1.: Rozdělení mužů a žen do jednotlivých profesí

Profese	Podíl mužů	Podíl žen	Absolutní podíl
A	50 %	0 %	50 %
B	50 %	0 %	50 %
C	0 %	100 %	100 %
	100 %	100 %	200 %

Zdroj: Brožová, 2006

$$Index = \frac{200 \%}{2} = 100 \% = 1$$

Aby bylo rozdělení mužů a žen do profesí rovnoměrné, muselo by se prvních 50 % žen z profese *C* přesunout do profese *A* a zbývajících 50 % z profese *C* do profese *B*. Přesouvalo by se všech 100 %, poté by se index rovnal 1. Čím vyšší je hodnota indexu, tím větší je rozsah oddělení mužů od žen (Brožová, 2006, s. 98 – 99).

2.1.3 Nediskriminační faktory

Existuje celá řada faktorů, které se podílí na odlišné výši mezd mužů a žen. Některé z nich jsou výsledkem svobodného a racionálního rozhodnutí žen samotných.

Rozdíly ve výdělcích mezi muži a ženami jsou determinovány rozdíly v jejich lidském kapitálu, tzn. v jejich schopnostech, znalostech a dovednostech, rovněž také odlišnostmi jejich osobních a osobnostních vlastností (např. cílevědomost, vytrvalost, atd.). Tyto charakteristiky poté určují hodnotu mezního produktu pracovníka na trhu práce.

Další rozdíly mohou vyplývat z diverzifikace trhu práce na jednotlivé odvětvové trhy, kde je výše mzdové sazby určena vztahem nabídky a poptávky na daném profesním trhu práce. Pracovníci, kteří mají vystudované obory matematiky, informatiky nebo bankovníctví mají výrazně vyšší mzdy, než absolventi například humanitních oborů. Matematika, informatika či bankovníctví patří mezi obory, které jsou více preferovány muži, než ženami, které naopak dávají přednost spíše humanitním oborům. Subjektivní individuální volba studijního oboru má tedy za následek odlišnou výši mezd.

Profese a pracovníci jsou velmi různorodí. Pracovní podmínky jsou dámy prostředím, v němž se vykonávají, nároky na čas a míru rizika. Ženy obvykle vyhledávají bezrizikové profese, v příjemném prostředí, v teple, v bezpečí, vyhledávají profese vyžadující méně pracovních hodin, preferují pracoviště poblíž domova. Ženy dominují v profesích, jako jsou např. zdravotní sestry, učitelky, prodavačky, ženy pracující v administrativě, a to jsou profese s realitně nízkými výdělky.

Firmy u profesí v rizikovém prostředí, s vyšším počtem pracovních hodin nebo s větší vzdáleností od domova, vyhledávají raději muže, neboť pod tlakem veřejného mínění je zaměstnávání žen na takových místech „společensky méně vhodné“. Nicméně kompenzací za práci v takto ztíženém prostředí jsou tzv. kompenzační složky mezd, které ovlivňují vyšší výdělky mužů.

Na výši mezd mužů a žen se podílí i odbory. Ty, které mají silnou vyjednávací pozici a zároveň snižují transakční náklady mzdových vyjednávání, jsou schopny vyjednat pro většinu zaměstnanců vyšší mzdy. Silné odbory jsou obvykle ve velkých firmách těch odvětví, kde převážnou část zaměstnanců tvoří muži (např. automobilový průmysl).

Většina žen počítá se svojí rolí v rodině a výchově dětí, s ohledem na tento faktor se rozhodují pro pracovní místo, počet odpracovaných hodin či investic do lidského kapitálu.

Péče o děti a domácnost vyžaduje úsilí i čas, protože ženy vyhledávají taková zaměstnání, která nejsou náročná na výkon a úsilí. Svou vlastní volbou tak rozhodují o méně náročných zaměstnáních, což vede k nižším výdělkům.

Výše uvedené faktory, které vysvětlují rozdíly ve výši mezd mezi muži a ženami dokládá, že samotná existence odlišných výdělků mezi muži a ženami nepřináší žádnou informaci o diskriminaci, resp. o jejím rozsahu. Diskriminaci tedy nelze přímo měřit. Obvykle se o diskriminaci hovoří až při vysvětlování zbytkového, tj. jiným faktory nevysvětleného rozdílu mezi mzdami mužů a žen (Brožová, 2006).

„Stále diskutovanou otázkou ovšem zůstává, jaký je poměr mezi soukromými individuálními preferencemi žen a nediskriminačními faktory na straně jedné a diskriminací jakožto činiteli determinujícími rozdíly ve mzdách a ve výdělcích mužů a žen na straně druhé.“ (Brožová, 2006, s. 101). Existují i další faktory, které mohou ovlivnit výkon a produktivitu práce, jako např. individuální motivace. Motivace zvyšuje výkon a zmenšuje nevysvětlenou část mzdových a výdělkových rozdílů, které se obvykle připisuje diskriminaci.

„Zákaz diskriminace a princip rovných příležitostí pro muže a ženy je zakotven v národních právních normách ČR. Je součástí lidských práv a demokratických principů, jimiž se řídí fungování naší společnosti. Velmi důležitou oblastí je oblast trhu práce. V České republice je princip stejné odměny za práci stejné hodnoty při srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce pro muže a ženy zakotven v celé řadě národních právních norem ČR.“ (Brožová, 2006, s. 101).

2.1.4 Genderové stereotypy

Genderové stereotypy jsou v podstatě uplatňovanými představami o vlastnostech a charakteristikách mužů a žen, které jsou používány bez ohledu na individuální potřeby a rysy konkrétního člověka či na jeho konkrétní životní situaci a schopnosti. Negativním dopadem stereotypů je z hlediska zaměstnavatelů i zaměstnaných to, že neumožňují rozvoj individuálních předpokladů a neposkytují prostor pro rozvoj potenciálu daného člověka. Předem zařazují člověka do jasně vymezené škatulky a očekávají výkon vázaný na pohlaví,

který však vůbec nemusí odpovídat schopnostem a individuálním předpokladům konkrétní osoby (Machovcová, 2005, s 35).

Genderové stereotypy si přivlastňujeme již v průběhu socializace jako „osvědčená“ a „pravdivá“ schémata odrážející dlouhodobou zkušenosti předků v naší kultuře. *„Pokud jsme si v naší společnosti osvojili již několikrát zmiňovanou představu, že jsou ženy emocionální, máme tendenci tuto vlastnost u žen identifikovat i „vychovávat“. Podobně tomu tak je s mužskou „racionalitou“ a celou řadou dalších genderových stereotypů.“* (Křížková, 2004, s. 66).

Definice genderu

Co je to gender?

Slovo gender můžeme použít ve spojení s genderovými stereotypy, kterými máme na mysli stereotypy týkající se mužů a žen. *„Na první pohled by se mohlo zdát, že termín gender je zaměnitelný s termínem pohlaví. Pojem pohlaví však postihuje pouze biologický rozdíl mezi muži a ženami, odkazuje k fyzickým rozdílům mezi jejich těly. Pojem gender popisuje rozdíly psychologické, sociální, historické a kulturní.“*

Biologická konstrukce zůstává po tisíciletí stejná, zatímco společenské postavení mužů a žen, role v rodině, profese, které se považují za mužské či ženské, vlastnosti, které se přiřítají mužům či ženám, ženské a mužské způsoby krášení těla, to všechno se proměňuje v čase a v různých kulturách se liší.“ (Jarkovská, 2004, s.21).

Gender je prožíván ženami i muži jako existující sociální řád. *„V každodenním životě je chápán jako neměnná a „normální“ součást sociální reality.“* (Křížková, 2004, s. 66). Genderové vztahy jsou institucionalizované různými formálními i neformálními způsoby, tj. jsou regulovány a udržovány soubory různých pravidel a norem, které jsou považovány za zákonné a „samozřejmé“. Snaha udržet tento řád má za následek vědomé ale i nevědomé tendence naprosté většiny lidí zachovávat pravidla, definice a představy týkající se genderu. Okolím je většinou chování, které nezapadá do genderových vzorců okamžitě rozpoznáno a penalizováno (Křížková, 2004).

Gender můžeme tedy definovat jako velice tvárný a proměnlivý, na rozdíl od pohlaví, které je stálé a neměnné. Je otázkou naší individuality, podstatnou částí naší totožnosti, ale především je součástí sociálního světa, který určuje, co je ženské a co mužské (Jarkovská, 2004).

Genderová segregace trhu práce

Definice segregace

Segregace představuje dělbu placené práce a následné rozdělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty, kde dominují muži a na ty, kde dominují ženy, nebo na tzv. integrované oblasti, kde je podíl žen a mužů zhruba vyrovnaný. Genderová struktura trhu práce není určována na základě biologického pohlaví, ale především na základě genderových významů „ženské“ a „mužské“ práce a potenciálu, jak je společnost vytváří a přeměňuje.

Dochází k segregaci sektorů, segregaci zaměstnání, rozlišujeme také segregaci vertikální versus horizontální. U sektorové segregace a segregace zaměstnání je poměrně jasné, že jde o zastoupení žen a mužů v jednotlivých sektorech trhu práce či v jednotlivých zaměstnáních. Horizontální a vertikální segregace není zcela přímočará. Většina klasifikací zaměstnání, na základě kterých určujeme rozsah segregace, v sobě zahrnuje jak oborové rozdělení, tak i hierarchickou strukturu práce.

K segregaci trhu práce dochází z několika důvodů:

- segregace trhu práce patří k hlavním determinantům rozdílů mezd mezi muži a ženami, neboť jednotlivá zaměstnání a pozice mají různé mzdové úrovně a obecně platí, že zaměstnání, kde převažují muži, jsou výše finančně ohodnocena,
- segregace má také negativní dopad na fungování výkonnosti trhu práce, neboť není efektivně využíván individuální potenciál pracovníků a pracovníc, neboť jsou jejich schopnosti využívány ve spojení s genderovými stereotypy,
- segregace trhu práce rovněž brzdí možnosti trhu reagovat na změny, protože snižuje možnost nabídky a poptávky na trhu práce jejich genderovou omezeností,
- segregace také ovlivňuje výchovu a výuku budoucích generací, neboť rozhodnutí dětí, škol, ale i rodičů do značné míry ovlivňuje míra příležitostí v uplatňovaných oborech,

- segregace také omezuje ženskou zaměstnanost, protože oblasti trhu práce, kam mají ženy přístup, jsou malé a často s nízkými mzdami a ženy mohou často zvažovat, zda se jim vůbec vyplatí pracovat (Křížková, 2009).

Segregace zaměstnání má téměř vždy negativní dopad na ženy a na efektivitu fungování trhu práce jako celku. Genderová segregace na trhu práce znamená, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích nebo za různých smluvních a pracovních podmínek. To vše má za následek genderovou nerovnost. Na rozdělení žen a mužů do různých oblastí a úrovní trhu práce poukazuje zejména statistická evidence segregace zaměstnání podle pohlaví. (Křížková, 2009, s. 11).

Projevem segregace trhu práce z hlediska genderu je feminizace některých odvětví a pozic. Za feminizované bývají označovány ty pracovní místa a obory, kde tvoří ženy více než 70 % všech pracovníků. Těmto oborům bývají připsány stereotypní femininní charakteristiky jako citlivost, schopnost péče o druhé, obětavost, empatie, trpělivost apod. S tím jsou spjaty další charakteristiky postavení žen na trhu práce jako např. nižší mzdy, nižší prestiž povolání, nižší jistota i méně zaměstnaneckých výhod. Feminizace některých odvětví a pracovních míst má řadu důsledků pro genderové vztahy:

- V důsledku označení některých feminizovaných oborů a míst jako prací s „ženskými“ charakteristikami mají muži ztížený přístup. Muži mající zájem o tyto místa bývají od své volby či preference často odrazováni. Pokud do takového oboru opravdu vstoupí, bývají v rámci sociální kontroly správného výkonu různě sankciovaní. Mohou být označováni za „zženštilé“ nebo za „homosexuální“. Jejich chování neodpovídá obecnému požadavku, který společnost vyžaduje - „správný“ muž by se totiž měl distancovat od čehokoliv ženského.
- Muži, kteří vstoupí do feminizovaného oboru, se dostávají většinou na řídicí místa a jejich mzda bývá netypicky vysoká. Bývají považováni za vzácné pracovní síly, které je třeba si udržet. Statistiky uvádějí, že na stejném místě vedoucího pracovníka v jednom oboru je mzda muže často i o 100 % vyšší než mzda ženy.
- Pokud muž vstoupí na feminizované pracovní místo, např. na místo sekretářky, nezmění se chování muže k obrazu „typické sekretářky“, nýbrž se změní charakter a náplň této práce, dostává často odpovědnější a závažnější úkoly.

- Ve feminizovaných oborech je od žen očekáváno a vyžadováno vyjadřování emocí, jako součást náplně práce. Naopak od mužů není tato emoční práce vyžadována – projevy emocí není součástí tradičně vymezených mužských rolí.

Segregace povolání je výsledkem jak genderově orientované socializace, tak výsledkem diskriminačních praktik. Obecně rozlišujeme dva typy diskriminačního chování – v přístupu k zaměstnání a zacházení v zaměstnání.

Základem diskriminačního jednání je tzv. genderové schéma, které obsahuje souhrn stereotypních charakteristik, které jsou přisuzovány jednomu pohlaví bez ohledu na individuální rozdíly. Zaměstnavatelé při zaměstnávání žen jednají podle soudů, které si o ženách, jako sociální skupině, vytvořili. Na trhu práce jde většinou o různé zpochybňování ženské pracovní síly: nižší stabilita a výpadky v práci kvůli péči o děti, očekávání nedostatečných schopností, jiné či horší kvalifikace, přisuzování neschopnosti prosadit se, mít autoritu, řešit problémy nebo řídit tým pracovníků.

Při výběru a přijímání žen do nového zaměstnání, bývají ženy obvykle diskriminovány na základě zobecněné zkušenosti, že dají automaticky přednost rodině před zaměstnáním. Jsou zde přenášeny „signifikantní“ znaky „jeho“ skupiny. Tento postup bývá označován termínem „statistická diskriminace“. Jsou zde znevýhodňovány i ty ženy, které se rozhodly, že nebudou mít rodinu - jejich individuální záměry zůstávají nerozpoznané.

Dalším pojetím genderového schématu, který vysvětluje genderovou diskriminaci zejména v přístupu k zaměstnání, ale i v zacházení v zaměstnání, je postup na vyšší pozice, tzv. homosociální reprodukce. V tomto případě si zaměstnavatel nebo nadřízený vybírá při přijímání nebo povyšování pracovníků sociálně podobně typy zaměstnanců nebo pracovníků, jako je on sám. V případě, že je většina vyšších pozic obsazena muži, jako pak přijímání a povyšování opět muži (Křížková, Pavlica, 2004, s. 72 – 74).

Jak měřit segregaci?

Genderová segregace představuje rozdílnou distribuci žen a mužů v jednotlivých sektorech a zaměstnáních. Čím méně je tato distribuce vyrovnaná, tím vyšší je úroveň genderové segregace trhu práce (Křížková, 2009).

Míra, která se používá pro měření pracovní segregace podle pohlaví, je index difference. Může být označován také jako index segregace či jednoduše jako D. Je dán procentuální mírou, která udává poměr pracovníků jednoho pohlaví, kteří by museli nastoupit do zaměstnání, kde je dané pohlaví nedostatečně zastoupeno, aby byla pracovní distribuce vzhledem k pohlaví rovnocenná (Renzetti, 2005).

Výchova a překonávání genderových stereotypů

Současné stereotypy o mužských a ženských rolích jsou zjednodušené soudy zakládající se na značně starých a neopodstatněných představách. Základní je přitom názor, že jedno pohlaví si bez druhého pohlavní nedokáže v individuálním životě poradit nebo přežít.

Genderové stereotypy představují jednoznačně společenskou bariéru a překážku individuálního rozvoje lidské osobnosti. Proto je třeba zacházet s lidmi již od narození jako s individui, nežli jako s muži nebo se ženami, tzn., že bychom děti měli vychovávat na základě jejich možností, schopností, preferencí a ne na základě biologických předpokladů. Důležité je dětem vštěpovat především myšlenku, že pohlaví má především biologický význam, který nemá nic společného s tím, čím anebo kým se jednou mohou stát.

Genderové stereotypy založené na doplňkovosti mužských a ženských rolí jsou rozhodujícím činitelem nerovností v práci i rodině. Chceme-li je postupně odstraňovat a překonávat, musíme se zasloužit i o reálné změny v oblasti dělby práce podle pohlaví. Ve sféře rodiny může mnohé „zařídít“ výchova, ovšem v oblasti práce je potřeba vstřícných kroků ze strany zaměstnavatelů (Křížková, Pavlica, 2004).

Změny genderových vztahů ve společnosti

Genderová struktura výrazně ovlivňuje postavení žen na trhu práce, ale především také vztahy v rodině. Nejčastější příčinou diskriminace žen v zaměstnání je jejich předpokládaná zátěž mateřstvím, prací v domácnosti či dalšími jinými rodinnými povinnostmi. V současnosti se výrazně mění vztah žen k práci a s prosazováním rovnosti na trhu práce na pracovní uplatnění je orientace na zatěžování žen rodinou a domácností přehodnocována. Stále více se

začínají objevovat ohlasy mužů, kteří mají zájem podílet se na rodinných vztazích a stát se tak stejně důležitými v rodině, jako ženy.

Mladí lidé, kteří ještě nezaložili rodinu, jsou nejvíce naklonění k rovnosti mužů a žen jak v rodině, tak především na trhu práce. Otázkou však zůstává, nakolik silná jim zůstane orientace na rovnost mužů a žen v naší společnosti poté, co sami vstoupí na trh práce nebo založí rodinu. Genderová struktura je opravdu natolik silná, že i doposud tlačí příslušníky obou pohlaví do tradičních rolí.

Další skupinou, která se přiklání ke změně v genderových vztazích, jsou lidé s vysokoškolským vzděláním. U vysokoškolsky vzdělaných lidí se často setkáváme s vyrovnanou dělbou práce a rodinných rolí. Jde tzv. o dvoukariérová manželství. Z toho vyplývá, že současní vysokoškoláci mohou výrazně přispět k dosažení genderové integrace ve společnosti i organizacích.

2.2 Nástroje směřující ke sladění pracovního a rodinného života u žen

Jednou z velmi důležitých okolností na trhu práce se staví flexibilní uspořádání pracovní doby a pracovního poměru z důvodu harmonizace práce a rodinných povinností. Tato flexibilita předpokládá pozitivní přístup zaměstnavatelů a jejich vůli uplatňovat rovné příležitosti jako pro muže, tak ženy. Rozdělení domácích prací a odstranění genderových stereotypů může tuto problematiku velmi rychle vyřešit.

Jako příklady možných způsobů sladění osobního a profesního života uvádí Spoustová (2007, s. 34) tyto:

- péče o děti na straně zaměstnavatele (podnikové školky a jesle, instituce denní péče o děti atd.),
- pružné rozvržení pracovní doby,
- částečný pracovní úvazek (např. na 4 – 6 hodin, 4 dny v týdnu apod.),
- pružná pracovní doba (včetně ročních kont pracovní doby apod.),
- job-sharing – sdílení jednoho úvazku a úkolu s kolegou či kolegyní,
- job – splitting – jeden úvazek je rozdělen na dvě části, z nichž každá je vykonávána jedním z kolegů či kolegyní,

- flexitime – začátek a konec pracovní doby je flexibilní, ale je stanovena doba, kdy musí být zaměstnanec na pracovišti přítomný,
- teleworking – práce s využíváním informačních a komunikačních technologií, většinou řízena z místa bydliště,
- práce z domova (pracovník není 100 % času v kanceláři, ale v dohodnutém čase pracuje v místě bydliště).

2.2.1 Flexibilní pracovní doba a uspořádání pracovní doby

Částečné úvazky a přesčasy

Práce na částečný úvazek patří k nejtypičtějším formám a také k formám, které jsou nejvíce žádány jak zaměstnanci, tak zaměstnankyněmi – vedle právní jistoty spojené se zaměstnaneckými poměry a možností věnovat dostatek volného času rodině, tak i pracovnímu nasazení.

Některé formy nepříznivého zacházení, které se týká těchto pracovníků, lze za jistých podmínek podřadit pod nepřímou diskriminaci na základě pohlaví (v případě, že zaměstnání na částečný úvazek postihuje větší počet příslušníků jednoho pohlaví) (Spoustová, 2007, s. 34, s. 35).

Na druhou stranu přináší pro zaměstnankyně i řadu nevýhod. Částečný pracovní úvazek je pro řadu zaměstnanců nevýnosný, např. v důsledku vysokých dopravních nákladů, špatné dopravní obslužnosti mimo pracovní dobu, množství vykonané práce, nedostatečná odměna, atd. Samozřejmě i zaměstnavatelům přináší především vyšší administrativní náklady (Hašková, Linková, 2002).

Přesčasovost je chápána jako součást pracovního poměru. Například podle zákoníku práce nesmí přesčas u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Přesčasy lze kompenzovat dvěma způsoby. První způsob je v podobě náhradního volna, druhý ve finanční podobě. Zatímco zaměstnanci dávají přednost finanční podobě, neboť počítají s přesčasy jako s formou vylepšení platu, obchodní společnosti dávají přednost náhradnímu volnu. Některé obchodní společnosti v určitých případech stanovují zaměstnanci formu kompenzace přesčasové práce, tzn., že zaměstnanec je nucen vybrat si

např. náhradní volno. Naopak v některých případech dávají zaměstnavatelé přednost vyplacení kompenzací při zachování nízkého počtu zaměstnanců než najímání nových pracovních sil.

Práce na směny

Tato forma práce není vnímána jako něco, co by pomáhalo rodičům skloubit výchovu a rodinu. Je silně zakořeněna již před rokem 1989, tudíž nedochází ke stížnostem na práci na směny. Bývá spíše vnímána jako jednoznačná výhoda pro zaměstnavatele, kteří mohou maximalizovat využitelnost svých strojů. Práci na směny můžeme spíše chápat jako snahu pomoci rodinám zvýšit životní standard, nikoliv jako pomoc skloubit rodinám pracovní a rodinné povinnosti.

Práce o víkendech a noční práce

Práce o víkendech a noční práce se objevují především ve službách a zdravotnictví, v nadnárodních potravinových a jiných obchodních řetězcích s nepřetržitým provozem, které zaměstnávají především mladé ženy. V obchodních společnostech dochází především k nulové evidenci přesčasů a příplatků za práci v nesociální pracovní době. Tomuto tlaku podvolují ženy zejména z obavy o ztrátu zaměstnání (Hašková, Linková, 2002).

Pružná pracovní doba

„Pružnou pracovní dobou tvoří kombinace základních a volitelných úseků pracovní doby. Zaměstnanec si sám volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem, (tzv. „volitelná pracovní doba“). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (tzv. „základní pracovní doba“). Začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nepřesáhne 12 hodin.“ (MPSV, Práce a právo, 2012, online)

Nepravidelná a nerovnoměrná pracovní doba

„Kalkulace pracovní doby probíhá v delším časovém období (obvykle za měsíc, čtvrtletí nebo rok).“ Obchodní společnosti dávají s touto formou práce do souvislosti ztrátu pravidelné pracovního rytmu zaměstnanců, kteří navíc přicházejí o příplatky plynoucí

z přesčasových hodin a práce v nesociální době. Hlavním důvodem jeho využití je zejména charakter vykonané práce (Hašková, Linková, 2002, s. 34).

Job-sharing (sdílení pracovního místa)

Tato forma práce například v České republice téměř neexistuje. *„Při uspořádání 4+4 se nedosahuje tak vysoká produktivita práce a uspořádání 6+2 je výhodné z finančního hlediska pouze pro jednoho zaměstnance.*

Nejvýznamnější faktory zdůvodňující využití této formy zaměstnání, podle šetření VÚPSV, byly: 1) vyšší produktivita, 2) vyšší flexibilita, 3) faktory na straně zaměstnanců (vyšší spokojenost a splnění požadavků zaměstnanců) (Hašková, Linková, 2002, s. 34).

Stlačený pracovní týden

Tato forma není v současné době nabízena. Obchodní společnosti by byly ochotny akceptovat čtyřdenní pracovní týden při prodloužení současné délky pracovního dne, tj. 9 až 10 hodinový, posléze 8 – 9 hodinový pracovní den po čtyři dny v týdnu. Z velké části ovšem budou obchodní společnosti trvat na pětidenním pracovním týdnu s tím, že pohyblivý čtyřdenní pracovní týden by byl přijat pouze v dosavadních nepřetržitých provozech, kde je práce v sobotu a neděli celkem běžná.

2.2.2 Netypické pracovní poměry

Práce na dobu neurčitou

Práce na dobu neurčitou je podle ZP základním pracovním poměrem, který je také ve většině případů preferován i obchodními společnostmi. Ve společnostech kde fungují odbory, je většina smluv na dobu neurčitou. V posledních letech ovšem začíná převažovat trend, kdy při přijímání nových zaměstnanců začínají převládat smlouvy na dobu určitou.

Práce na dobu určitou

Tento typ smlouvy se podle ZP nesmí uzavírat s: *„a) absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť, b) s mladistvými tj. zaměstnanci mladšími 18 let, c) se zaměstnanci, o nichž to stanoví KS, d) s osobami se změněnou pracovní schopností a osobami se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Tento zákaz pak neplatí v případě, že*

o to uchazeč požádá.“ Často se ovšem díky tomuto ustanovení upozorňuje na zhoršení situace mladých lidí na trhu práce, protože s nimi není možno uzavírat pracovní poměr na zkušební dobu a zaměstnavatelé mají malé možnosti poté takového zaměstnance propustit (Hašková, Linková, 2002, s. 35).

Při zaměstnávání na dobu určitou eliminují zaměstnavatelé především náklady na kompenzaci při ukončení pracovního poměru, zároveň zaměstnance udržují v trvalé nejistotě, čímž si zajišťují jejich poddajnost.

Podle zaměstnavatelů uzavírají podniky tyto smlouvy stejně jak s muži, tak se ženami (Kuchařová, Zamykalová, 2000, s. 70). Obě pohlaví ji v obou případech volí nedobrovolně, především z toho důvodu, že nemohou najít jiné zaměstnání. Zastoupení žen a mužů je přitom vyrovnané. Většinou se jedná o zaměstnance v menších, soukromých podnicích do 50 zaměstnanců. Jejich příjem je přitom výrazně podprůměrný (Zamykalová, 2000, s. 8).

Práce na zavalanou

Tato forma je zmiňována především v souvislosti s obchodními společnostmi zaměřujícími se na dopravu, kde je nutné zaměstnávat lidi na zavalanou pro vykládku zboží, případně surovin, aby nerostly náklady. Mobilní telefony umožňují dostatečnou flexibilitu i možnost uplatnění se v jiném oboru (Hašková, Linková, 2002).

2.2.3 Nestandardní formy výkonu zaměstnání

Práce doma

Tato forma je spojena s prudkým rozvojem výpočetní techniky a především zvýšením výpočetní gramotnosti obyvatelstva.

Samozřejmě tato forma práce skýtá řadu výhod i nevýhod. Mezi často zmiňované výhody patří především: a) vyšší výkonnost, b) redukce automobilismu (prospěch pro velká města), c) snížení nezaměstnanosti (práce možná i „na dálku“ v regionech s vysokou nezaměstnaností).

Sociální kontakt, který zaměstnání poskytuje, se nepředpokládá, zejména v případě žen, že by došlo k dramatickému nárůstu této formy zaměstnávání.

- **Práce doma s PC**

Zaměstnanci, kteří hledají tento typ zaměstnání, vykazují následující charakteristiky:

- 99 % vlastní počítač
- 87 % má vlastní připojení k internetu
- 75 % ovládá minimálně jeden cizí jazyk

V posledních letech se jedná o rychle se rozvíjející formu zaměstnání.

- **Práce doma bez PC**

Tito zaměstnanci se nejčastěji vyskytují mezi odbornými, vědeckými a technickými pracovníky. Jejich platy jsou nadprůměrné, což je způsobeno především jejich převahou na středních a vyšších postech.

- **Práce doma a „švarc systém“**

Můžeme zde zařadit i jinou formu práce doma, „*které se nejčastěji provádějí na živnostenský list či na smlouvu o dílo (jde tedy o určitou formu „švarc systému“ v rámci neformální ekonomiky). Často jde o dealerství nebo zařazení do systému tzv. letadlo (nebo-li multi-level-marketing, MLM).*“ Práce na živnostenský list nezahrnuje žádnou sociální ochranu, nemocenské ani zdravotní pojištění, veškeré tyto podmínky si musí živnostník platit sám.

Outsourcing

Jedná se o typ zaměstnání, kdy obchodní společnosti najímají externí zaměstnance na práci, kterou dříve vykonávali kmenoví zaměstnanci. Setkáváme se s tím především v oblasti pohostinství, hotelnictví a cestovního ruchu, kde dochází k dodání pokojských na smlouvu o dílo. Obchodní společnosti využívají tento způsob spíše k zabezpečení pomocné, vedlejší činnosti, která má vést především ke snižování nákladů a soustředění se na hlavní činnost podniku. Můžeme obecně říci, že čím je podnik větší, tím vyšší je podíl těchto organizací, které zaměstnávají. Je využíván zejména zahraničními vlastníky (Hašková, Linková, 2002).

„Švarc“ systém (zaměstnávání na živnostenský list)

V tomto případě nese veškeré náklady zaměstnanec, který je povinen vystavit si živnostenský list. Nese zodpovědnost v oblasti podání daní, zdravotního, sociálního i nemocenského pojištění. Využívá se především malými společnostmi do 25 zaměstnanců, v jiném případě by se tyto společnosti musely uzavřít (Hašková, Linková, 2002).

3 MUŽI A ŽENY NA ČESKÉM TRHU PRÁCE

3.1 Zaměstnanost žen v České republice z pohledu historie

V České republice hraje placené zaměstnání žen podstatnou roli již od konce 50. let 20. století. Komunistický ideál plné zaměstnanosti včetně zaměstnanosti žen byl prosazován od roku 1948. V té době byly ženy podporovány k masovému vstupu do placeného zaměstnání. Zařazování žen skrze jejich vstup do placeného zaměstnání však zcela vynechal otázku mužů na práci neplacené, což bylo značně problematické pro dosažení skutečné rovnosti. Komunisté chtěli zredukovat neplacenou práci v domácnosti a péči o děti veřejně poskytovanými službami – tzv. osvobozené domácnosti – což ovšem nevyšlo.

V období před 2. světovou válkou představovaly ženy pouze necelou třetinu pracujících. Mobilizace pracovní síly po roce 1948, kdy byla prosazována idea plné zaměstnanosti, a ženy v domácnosti představovaly největší rezervu pracovních sil, způsobila rychlý nárůst zaměstnanosti žen. Zatímco v roce 1948 tvořily zaměstnané ženy 37,4 %, v roce 1959 to již bylo 42 %. Podíl ekonomicky aktivních žen na celkové populaci žen vzrostl z 55 % na 73 %. Po 2. světové válce byla ekonomika založená především na budování průmyslové výroby, i tak ženy vstupovaly jak do sektoru průmyslu, tak do sektoru zemědělství a služeb. Zastávaly především nízko kvalifikované pozice a dostávaly jen velmi nízké mzdy. Důvodem je pouze základní vzdělání, kterým disponovala naprostá většina žen. Tyto pozice byly také ženám, jakožto sekundární pracovní síle, nabízeny. Již tehdy docházelo k feminizaci některých oborů, jako je vzdělání a zdravotnictví. Ženy nedosahovaly také řídících pozic díky tomu, že tyto pozice byly podmíněné členstvím v komunistické straně, ze kterého byly ženy oproti mužům spíše vyvázány. Československo bylo na konci 60. let 20. století význačné vysokou ženskou zaměstnaností, která se stala pevnou součástí tehdejšího životního stylu.

Rostlo vzdělání žen, docházelo ke snižování významu zemědělství a rostl sektor služeb. První dostupné statistiky rozdílu příjmů mužů a žen, které byly dostupné ze začátku 60. let 20. století, ukazují, že ženy byly odměňovány pouze zhruba dvěma třetinami průměrné mzdy mužů. Neexistovala tedy diskriminace žen pouze v kvalifikovaných a řídicích pozicích, ale i velmi silná mzdová diskriminace, která byla postavena na ideologii muže jako živitele. Ačkoliv od 50. let 20. století rostl počet veřejných zařízení s péčí o děti, nepodařilo se vyhnout problémům kombinace práce a péče o děti a práce v domácnosti tak zůstávala na bedrech žen, které zároveň nesly břímě placeného zaměstnání. Dvojí zátěž žen tak pevně zakotvila v české společnosti a to i legislativně - mateřská dovolená byla vyhrazena pouze matkám a až do roku 1989 nebylo zapojení mužů do této péče nijak legislativně podpořeno. Od roku 1966 byl stanoven zákon, který ukládal zaměstnavateli povinnost přijmout ženu zpět na její pozici po návratu z mateřské dovolené, současně byly také vymezeny typy prací, které nemohou vykonávat těhotné ženy a matky malých dětí. Zatímco v období centrálně plánované ekonomiky nevedlo mateřství k nezaměstnanosti, v průběhu 90. let 20. století se matky s dětmi staly nejrizikovější skupinou ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností.

Po roce 1989 začalo hrát významnou roli vzdělání, které souviselo se mzdovým ohodnocením a prestiží v zaměstnání. Na základě toho začalo docházet k příjmové diferenciaci populace. Přerušovaná pracovní dráha, ustanovená jako norma pro ženy, se stala základem nejistého postavení žen na trhu práce, ohrožení diskriminací a dokonce i chudobou. Mezinárodní komparativní šetření ukazují souhlas české populace s přispíváním ženy i muže do rodinného rozpočtu, méně již souhlasí s tím, že být ženou v domácnosti může být stejně uspokojující jako být zaměstnána, zároveň se také shodují na názoru, že předškolní dítě trpí, pokud je jeho matka zaměstnána. Tyto postoje odhalují konflikt mezi pracovním a rodinným životem žen, který byl po roce 1989 posílen destabilizací pozicí matek na trhu práce.

V polovině 90. let bylo odmítnuto vše, co bylo spojeno se socialistickým režimem. Nastoupil tzv. refamilializační trend, který se projevoval jednak prodloužením mateřské dovolené do 4 let věku dítěte a jednak došlo k přerušení jakékoliv finanční podpory pro zařízení péče o děti, v důsledku toho většina z nich velmi rychle zanikla.

Na konci 90. let bylo zřejmé, že se matky staly jednou z nejohroženějších skupin dlouhodobou nezaměstnaností, proto vláda začala upravovat podmínky pobírání rodičovského

příspěvku. V roce 2004 došlo ke změně celé jeho filozofie. Příspěvek na celodenní péči matky se přeměnil na příspěvek na péči o dítě bez ohledu na výdělečnou činnost pobírající osoby. Toto mělo umožnit matkám zůstat v domácnosti až do čtyř let věku dítěte, případně použít rodičovský příspěvek na zaplacení soukromé péče o dítě. Zamlčován zůstal však fakt, že ceny za soukromou placenou péči o dítě se pohybují na tak vysoké úrovni, že bez existence veřejných zařízení péče o děti mladší tří let a bez možnosti jejich plného využívání, mají na výběr mezi různými typy péče o dítě jen lidé z vyšších příjmových skupin obyvatelstva. Institucionalizace tohoto systému působí na všechny ženy bez rozdílu jako stereotyp v podobě diskriminační bariéry v pracovním uplatnění.

Tento systém svobodné volby způsobil výrazný pokles nezaměstnanosti žen, jejichž podíl se ze 45,5 % všech zaměstnaných v 70. letech dostal na 43 % v 90. letech 20. století. Genderová segregace i mzdové rozdíly zde i před rokem 1989 a přetrvávají do současnosti. Faktem zůstává, že po roce 1989, nebylo politickou vůlí zabývat se genderovými nerovnostmi (Křížková, 2011).

3.2 Zhodnocení postavení mužů a žen na českém trhu práce

3.2.1 Rozdíly v postavení mužů a žen na trhu práce v ČR

Pracovní podmínky, které jsou určeny českým ženám, nedosahují úrovně podmínek, které jsou určeny českým mužům. Český trh práce se vyznačuje silnou segregací oborů podle genderu. Kumulace žen do profesí je zcela zřejmá. Máme na mysli například zdravotnické a pedagogické pracovnice, pracovnice ve službách a obchodu, nižší administrativní pracovnice. Feminizované obory, jako zdravotnictví, obchod a služby, jsou v nejnižší příjmové kategorii. Nicméně i v těchto oborech jsou mnohem častěji vedoucími pracovníky muži než ženy. Podíl žen na vedoucích a řídicích pozicích je v České republice oproti podílu mužů celkově poloviční. Zvláště ve velmi prestižních a finančně výhodných pozicích nebo v oborech, které jsou v silné většině považovány za mužské, jsou ženy zastoupeny skutečně minimálně. Může se jednat například o ředitele a prezidenty velkých organizací a podniků, vedoucí pracovníky ve stavebnictví atd.

Nejvýrazněji se tyto nerovnosti projevují v příjmových rozdílech. Na stejných pozicích podle klasifikace zaměstnání, se pohybují tyto rozdíly mezi muži a ženami v rozmezí 30 – 50 %, což jasně dokazuje existenci diskriminačních praktik na českém trhu práce (Čermáková, 1999; Křížková, 2002).

Žena na českém trhu práce je považována za velmi nejistou a neperspektivní pracovní sílu, zvláště pokud se jedná o ženu s rodinou. Tuto situaci většinou ženy řeší tím, že slevují ze svých požadavků na pracovní pozici. Proto jsou velmi často ochotny pracovat i za mnohem nižší mzdu než muži. Nicméně i přesto jsou mnohem více ohroženy nezaměstnaností než muži (Křížková, 2002).

V následující podkapitole se zaměříme na porovnávání rozdílů mezi ženami a muži především v oblasti práce a mezd. Český statistický úřad vydává každoročně publikaci, která se zaměřuje na porovnávání rozdílů mezi ženami a muži v nejrůznějších oblastech jako např. zdraví, vzdělání, práce a mzdy, sociální zabezpečení, veřejný život a rozhodování, věda a technologie, informační technologie atd. Samozřejmě nejsou tyto rozdíly jen záležitostí fyzickou, nýbrž i sociální a kulturní, spočívají v mnoha odlišných rolích a preferencích. Tyto odlišnosti se mění jak v čase, tak v prostoru a mnohé z nich mohou jak ženám, tak i mužům komplikovat život nebo je dokonce diskriminovat.

Mezi základní principy demokratického státu patří požadavek vytvářet všem občanům rovné příležitosti při uskutečnění jejich životních snah bez ohledu na to, zda je žena či muž. Statistické údaje zjištěné Českým statistickým úřadem mohou sloužit dvojím způsobem. Ten první slouží jako podklad pro navrhování příslušných opatření – jako opora pro rozhodování vlády a zákonodárců a za druhé popis a kontrola toho, jak se daří tyto principy rovných příležitostí naplňovat v praxi (ČSÚ, Zaměřeno na ženy a muže 2011, 2012).

Popíšeme si, čím se zabývá výběrové šetření pracovních sil, také základní údaje jako kdo je to zaměstnaný, nezaměstnaný, pracovní síla a klasifikace KZAM.

3.2.1.1 Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)

Následující šetření, které Český statistický úřad provádí od roku 1992, probíhá ve všech okresech ČR v průběhu celého roku. Hlavním cílem je získávání pravidelných informací na trhu práce, umožňujících analýzu z různých hledisek, především ekonomických, demografických a sociálních.

Od roku 2002 byla forma tohoto dotazníku plně harmonizována se standardem Evropské unie. Výsledky lze tedy srovnat se všemi státy Evropské unie.

Zjišťování údajů

„Tazatelé VŠPS provádějí šetření pomocí dotazníku, která má elektronickou podobu. Náročnost dotazníku z hlediska rozsahu otázek, množství použitých klasifikací a vzájemných vazeb mezi otázkami vyžaduje jeho použití v plošném měřítku, aby byla zajištěna potřebná kvalita dat. Pro výjimečné případy jsou k dispozici papírové (nouzové) dotazníky, které umožňují získání hlavních charakteristik za domácnosti a respondenty.

V dotazníku nejsou uvedena jména osob bydlících v bytě. Informace o zjištěných skutečnostech jsou překládány formou statistických sumářů, nikdy se nezveřejňují informace individuálního charakteru. Všichni pracovníci statistických orgánů, tedy i tazatelé VŠPS jsou vázáni mlčenlivostí o veškerých veřejných skutečnostech.“ (ČSU, 2012)

Pracovní síla

Pracovní síla zahrnuje všechny 15 leté osoby a starší, které jsou zaměstnané nebo nezaměstnané.

Za **zaměstnané** se považují všechny patnáctileté osoby a starší, obvykle bydlící na sledovaném území. Hlavním kritériem pro zařazení mezi zaměstnané je vyvíjení jakékoliv odměňované pracovní aktivity. Není tedy rozhodující, zda pracovní aktivita měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter a zda měly jedno či více souběžných zaměstnání, studovaly nebo pobíraly nějaký důchod apod.

Podle mezinárodní metodiky jsou mezi zaměstnané zahrnováni:

- osoby pracující ve vlastní či rodinné firmě,
- profesionální i neprofesionální příslušníci armády, osoby ve výkonu civilní služby,
- osoby na mateřské dovolené, které před nástupem pracovaly.

Naopak zde nejsou zahrnovány:

- osoby na mateřské dovolené, které před nástupem nepracovaly a osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené, jsou klasifikovány jako ekonomicky neaktivní nebo nezaměstnané podle toho, zda splňují či nesplňují podmínky ILO.

Podle okruhu zahrnutých osob se rozlišují zaměstnaní v ***národním hospodářství*** celkem a zaměstnaní v civilním sektoru (tj. bez příslušníků armády).

Nezaměstnaní jsou všechny 15 leté osoby a starší (bez horní věkové hranice), které ve sledovaném období splňovaly tři základní podmínky:

- byly bez práce,
- hledaly aktivně práci, tzn. prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, hledání přímo v podnicích, využívání inzerce atd.,
- byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů. Podle Eurostatu zde patří i osoby, které práci nehledají, protože ji již našly, ale nástup je stanoven na pozdější dobu (nejpozději do tří měsíců).

Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní (podle dalších konkrétních charakteristik).

KZAM – zaměstnání je klasifikováno podle 2. Vydání Klasifikace zaměstnání vydaného ČSÚ v roce 1996. Klasifikace je kompatibilní s mezinárodní klasifikací ISCO-88.

GPG (Gender Pay Gap) je relativní rozdíl průměru či mediánu mzdy mužů a žen. Vyjadřuje se v procentech. Jeho vyšší hodnota nemusí ihned znamenat existenci diskriminace na trhu práce. Z větší části lze rozdíl vysvětlit působením dalších faktorů s odlišnou strukturou u mužů a žen (např. vzdělání, odvětví zaměstnání, počet odpracovaných hodin, aj.). (Práce a mzdy, ČSÚ, 2011).

3.2.1.2 Zaměstnání v NH podle klasifikace zaměstnání KZAM (VŠPS)

*„Předmětem klasifikace je **zaměstnání**, tj. konkrétní činnost, kterou pracovník vykonává (i když není jeho povoláním) a která je zdrojem jeho hlavních pracovních příjmů.*

Klasifikace definuje zaměstnání jako soubor úkolů a povinností, které jsou vykonávány jednou osobou. Seskupuje dohromady zaměstnání v souhrnnějších hlavních třídách podle podobnosti typů vykonávaných prací a na základě podobnosti kvalifikací požadovaných k plnění úkolů a povinností v zaměstnání.“ (ČSÚ, 2012)

U rozdělení klasifikace zaměstnání KZAM (viz. příloha č. 1) do 10 konkrétních činností (poslední tvoří skupina nezajištěno, pro kterou pro rok 2009 a 2010 nejsou dostupná data) a to:

- zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci – v tomto oboru je zaměstnáno k roku 2010 zhruba 3,5 % žen a 6,7 % mužů, což velmi silně dokazuje vůdčí postavení mužů ve vedoucích a řídících pozicích. Důvodem může být především neschopnost mužů přijímat nařízení od ženy, na základě čehož zaměstnavatelé velmi dobře zvažují, na které pozice dosadit muže a na které ženy. V souvislosti s tímto můžeme nahlédnout do přílohy č. 2, kde můžeme sice pozorovat všeobecně vyšší vzdělanost žen, nicméně v roce 2009 nejvíce absolventů – mužů - vyšlo v technických oborech a ekonomických vědách, které znamenají velmi silný předpoklad postavení mužů ve vedoucích a řídících pozicích,
- vědečtí a odborní duševní pracovníci – opět při převodu na procentuelní vyjádření můžeme pozorovat vyšší zastoupení mužů v těchto činnostech, nicméně již zde není tak podstatně velký rozdíl jako u předchozích činností. Na celkovém počtu obyvatelstva je to zhruba necelé 2 %,
- techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci (vč. příbuzných oborů) – v klasifikaci těchto činností je zaměstnáno cca 30,5 % žen a jen 20,4 % mužů v závislosti na celkové zaměstnanosti žen/mužů. Opět při nahlédnutí do přílohy č. 2 si tento poměr můžeme rovnou odvodit. Například pedagogické fakulty v roce 2010 absolvovalo přes 10 000 studentek a pouze přes 2,5 tis. studentů. Stejně tak i zdravotnické fakulty byly výrazně v převaze absolventek a to zhruba o necelé 3 000 více než absolventů. Tento podíl z velké míry vyvažují technické fakulty, kde v roce 2010 absolvovalo necelých 13 000

studentů a pouze 5 000 studentek,

- nižší administrativní pracovníci (úředníci) – tento obor můžeme označit jako „typicky“ ženský, neboť zde z celkového počtu zaměstnaných žen pracuje necelých 14 %, kdežto mužů pouze necelé 3,5 %. Jedná se většinou o stereotypní práci nevyžadující náročné výkony ani vynaložené úsilí. Naopak muži mající zájem o tento typ činnosti bývají od svého rozhodnutí velmi často odrazováni,
- provozní pracovníci ve službách a obchodě – v tomto odvětví je zaměstnáno zhruba 19 % žen a něco kolem 7,5 % mužů. Toto odvětví bychom opět mohli považovat za spíše ženské, nežli mužské z důvodu převahy žen v tomto odvětví. Zcela jistě si v oblasti služeb, ale i obchodu spíše vybavujeme ženy, nežli muže,
- kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (vč. příbuzných oborů) – toto odvětví se vyznačuje celkově malou zaměstnaností jak žen, tak mužů. V roce 2010 bylo v tomto odvětví zaměstnáno zhruba 45 500 mužů, což je asi 1,6 % všech zaměstnaných mužů. Zaměstnaných žen bylo kolem 1 %,
- řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři – toto odvětví můžeme považovat za „typicky“ mužské. Je zde zaměstnáno kolem 27 % mužů a jen necelé 4 % žen, což jasně vypovídá o silném zastoupení mužů než žen,
- obsluha strojů a zařízení – zaměstnanost mužů zde v roce 2010 tvoří z celkového počtu 2 798 300 mužů cca kolem 511 200 mužů, což je zhruba kolem 18 %. Zastoupení žen se vyskytuje kolem 7,6 %,
- pomocní nekvalifikovaní pracovníci – zde převažuje zaměstnanost žen, která se pohybuje kolem 8,8 %, u mužů je to z celkového počtu přibližně 4,6 %,
- příslušníci armády – zde pracuje pouze zanedbatelné množství žen, přičemž zaměstnanost mužů se zde vyskytuje kolem 0,5 %, což je z celkového počtu zaměstnaných mužů k roku 2010 – 2 798 300 asi jen 13 900 mužů.

Na základě tohoto rozdělení si můžeme všimnout silně feminizovaných oborů, kde je zaměstnáno velké procento žen. Ať už se jedná o technické, zdravotní a pedagogické pracovníky, či nižší administrativní úředníky nebo pracovníky ve službách a obchodě, obecně lze říci, že se jedná o zaměstnání, které nejsou náročné na fyzické výkony a úsilí. To ovšem nelze říci zase spíše o „mužských“ odvětvích, kde je zapotřebí výrazné fyzické námahy, úsilí a výkonů, práce přesčas, práce ve ztížených podmínkách, počtu odpracovaných hodin aj., což jsou faktory, které přispívají k poskytování kompenzačních složek mezd, které ovlivňují vyšší

mzdy mužů.

V příloze č. 2 si také můžeme všimnout, že počet absolventů se pohyboval kolem 87 tis. za rok 2010. I když vystudovaných žen bylo o 17 tis. více než mužů, muži preferují spíše technické obory, ekonomické vědy, ale také mají větší zájem například o přírodovědné vědy, kde už nicméně není tak velký rozdíl se studujícími ženami, jako u předchozích dvou odvětví. Především informatika a oblast bankovníctví, které souvisí se studiem na technických a ekonomických fakultách, patří v současnosti k velmi poptávaným oborům, kde je výše mzdy určena vztahem nabídky a poptávky. Ženy se zaměřují spíše na humanitní vědy, kde výše není příliš vysoká ve srovnání s technickými a ekonomickými obory.

3.2.1.3 Zaměstnání v NH na částečný úvazek podle klasifikace zaměstnání KZAM (VŠPS)

V této podkapitole se zaměříme na zaměstnání v NH na částečný úvazek (viz. příloha č.3). Celkový počet zaměstnaných v NH na částečný úvazek byl 206 400 žen. Celkový počet mužů činil 82 200.

- Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci – počet žen na celkovém počtu žen zaměstnaných v NH na částečný úvazek byl 1,4 %, můžu dokonce 2,9 %
- Vědečtí a odborní duševní pracovníci – zde je na částečný úvazek zaměstnáno necelých 15 % žen a přes 22 % mužů
- Techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci (vč. příbuzných oborů) – zde je větší procento žen, které jsou zaměstnány na částečný úvazek a to kolem 25 % u mužů je to z celkového počtu něco málo přes 20 %
- Nižší administrativní pracovníci – ženy zde mají výraznou převahu, než muži. Je zde zaměstnáno 12,5 % žen na částečný úvazek a pouze 4,8 % mužů
- Provozní pracovníci ve službách a obchodě – zde máme necelých 20 % žen a pouze 9 % mužů
- Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (vč. příbuzných oborů) – zde je zaměstnáno zhruba jen něco okolo 0,5 % žen a přes 2 % mužů
- Řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři – zaměstnanost mužů na částečný úvazek v tomto oboru dosahuje skoro 15 %, u žen jsou to necelá 3 %
- Obsluha strojů a zařízení – v tomto odvětví jsou ženy opět zastoupeny minimálně a to

necelými 3 %, u mužů už se číslo blíží 10 %

- Pomocní a nekvalifikovaní dělníci – v tomto odvětví jsou ženy zaměstnány na částečný úvazek poměrně ve vysoké míře a to celými 20 %, u mužů toto odvětví můžeme zařadit rovněž k odvětvím s vysokou zaměstnaností na částečný úvazek

Když zhodnotíme situaci, můžeme si všimnout, že se opět naše feminizované obory (zdravotníci, pedagogové, pracovníci ve službách a obchodu, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) vyznačují vysokou mírou zaměstnanosti na částečný úvazek, naopak „typicky“ mužská odvětví se vyznačují vyšší zaměstnaností na částečný úvazek právě tam.

Nedostatečné využití částečných úvazků neumožňuje flexibilní rozdělení rolí partnerů v péči o děti do 6 let. Téměř v 80 % rodin s dítětem do 3 let funguje tradiční model, kdy je matka doma s dětmi a otec chodí do práce. Využívání částečných úvazků je u nás velmi nízké. V České republice je oproti jiným zemím západní Evropy nízký podíl žen pracujících na částečný úvazek. Používání částečných úvazků je pro podniky výhodná zejména v tom případě, že jsou si schopny udržet své klíčové zaměstnankyně i v době rodičovské dovolené, nicméně podnikům schází větší podpora ze strany státu (Slad'ování pracovního a rodinného života v ČR, ČSÚ, 2011).

3.2.1.4 Skutečně odpracované hodiny podle postavení v zaměstnání a délky úvazku v NH (VŠPS) – v hod/ týden

Jako další faktor máme uvedené odpracované hodiny za plný a zkrácený pracovní úvazek (viz. příloha č. 4). V roce 2009 a 2010 klesla průměrná délka odpracované pracovní doby pod 35 hodin za týden. Do roku 2000 se počet odpracovaných hodin u žen pohyboval kolem 38 hodin za týden, co se týče zaměstnání na plný úvazek. Od roku 2000 začala docházet k poklesu a v současnosti se hodiny pohybují kolem 35 hodin. Na zkrácený úvazek pracují ženy pod 20 hodin týdně.

Muži pracují zhruba o necelých 6 hodin týdně více. Na plný úvazek pracují muži přes 40 hodin týdně. Na zkrácený úvazek to je něco pod 20 hodin za týden. To je opět jeden z důvodů, proč mohou muži dosahovat vyšších průměrných mezd.

3.2.1.5 Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd

Do mezd se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Nezahrnují se náhrady mzdy nebo platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény placené zaměstnavatelem (ČSÚ, 2012). Můžeme sledovat jak průměrné hrubé mzdy, tak mediány žen a mužů (viz. příloha č. 5) od roku 1996. Můžeme sledovat neustálý růst jak průměrných mezd, tak i mediánů mezd. Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů se od roku 2000 pohybuje cca neustále kolem 75 %. Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů je to od roku 2000 dokonce přes 80 %.

Česká republika patří se mzdovým rozdílem 26 procentních bodů mezi průměrnou hrubou mzdou práce žen a mužů na druhé nejhorší místo v rámci evropské sedmadvacítky. Různé výpočty mzdových rozdílů mezi muži a ženami se liší a neexistuje žádný, který by souhrnně zhodnotil situaci, kterou genderové mzdové rozdíly představují.

Jedno číslo nám ovšem řekne jen velmi málo. Je třeba ho vidět v souvislostech nerovností, které buď přímo nebo nepřímo prezentuje. Jednak zde patří mzdové rozdíly, které jsou přímým důsledkem individuálních rozdílů v míře a typu lidského kapitálu, rozdílů v odměňování za stejnou práci, stejné hodnoty, rozdíly ve volbě typů práce a rozdílů v dostupnosti typů práce pro muže a ženy. A jednak zde také patří okruh genderových nerovností, který se nepřímo odráží ve mzdových rozdílech mezi ženami a muži: rozdíly v pracovních podmínkách, kde patří například pracovní prostředí, bezpečnost práce, pracovní benefity, flexibilita, dále prestiž zaměstnání, podíl zastoupení mužů a žen v daném sektoru, oboru nebo na pozici, příležitosti kombinovat pracovní a soukromý život, možnosti dalšího vzdělávání, pracovní doba a další.

Je třeba se zaměřit na vliv systémů odměňování na rozdíly v odměňování žen a mužů, protože mzdové systémy neodrážejí jednoduše a pouze produktivitu pracujících a často nejsou genderově neutrální, jak by se mohlo zdát (Feminismus – Zpravodaj, 2011).

3.2.2 Postavení žen v mezinárodním kontextu

V další části se zaměříme také na srovnání České republiky v mezinárodním kontextu. Srovnáme si koncentraci zaměstnanosti žen a mužů v jednotlivých odvětvích, zaměstnanost v jednotlivých odvětvích a jako poslední ukazatel si srovnáme postavení České republiky v oblasti průměrných mezd.

3.2.2.1 Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti žen a mužů

Uvedeme si také mezinárodní srovnání (viz. příloha č. 6), ukážeme si, jaká je koncentrace zaměstnanosti mužů a žen v některých odvětvích ve státech Evropské unie.

Při zaměstnávání žen ve zpracovatelském průmyslu je Česká republika výrazně nad průměrem EU 27 a patří mezi země s nejvyšší zaměstnaností žen v tomto průmyslu. Nejvyšší zaměstnanost žen ve zpracovatelském průmyslu zaznamenává Bulharsko, naopak nejmenší zaměstnanost žen má Nizozemsko.

Ve stavebnictví patří opět Česká republika s Bulharskem k zemím s nejvyšší zaměstnaností žen a nachází se jen něco málo nad průměrem EU 27.

V oblasti maloobchodu, velkoobchodu, opravách a údržbách motorových vozidel je Česká republika také lehce nad průměrem EU 27 a zaměstnává necelých 16 % žen.

Doprava a skladování zaměstnává pouze 4,1 % žen. A patří opět mezi státy s nejvyšší zaměstnaností žen v tomto oboru. Např. v Lotyšsku je v odvětví dopravy a skladování zaměstnáváno až 5,2 % žen.

Odvětví ubytování, stravování a pohostinství se nachází lehce pod průměrem EU 27. V tomto odvětví je v České republice zaměstnáno necelých 5 % žen. Rumunsko zaměstnává jen cca 2,7 % žen, naopak ve Španělsku je zaměstnání v oblasti ubytování, stravování a pohostinství necelých 10 % žen.

Technické, vědecké a odborné činnosti se v zaměstnávání žen nachází opět lehce pod průměrem EU 27. Nejmenší zaměstnaností žen se zde řadí na první místo opět Rumunsko, naopak nejvíce žen v tomto odvětví pociťuje Lucembursko.

Administrativní a podpůrná činnost se vyznačuje pouze 2,5% zaměstnaností žen, což je výrazně pod průměrem EU 27. Rumunsko opět můžeme najít na posledním místě.

Ve veřejné správě a obraně sociálního zabezpečení zaměstnává Česká republika 7,3 % žen, což je skoro stejné jako průměr celé EU 27. Nejvyšší zaměstnanost v této oblasti můžeme najít u Francie, která zaměstnává 11,5 % žen ve veřejné správě a sociálním zabezpečení.

Mezi státy s největší zaměstnaností žen ve vzdělání patří Litva, Švédsko, Velká Británie, Malta i pobaltské státy jako Litva a Estonsko. Česká republika se v tomto případě řadí naopak mezi státy s menší zaměstnaností žen, i když je jen lehce pod průměrem EU 27.

Poslední oblastí je zdravotní a sociální péče. Česká republika je výrazně pod průměrem EU 27. Zaměstnává zde cca 12,6 % žen. Ve srovnání například s Dánskem je to skoro 3násobně méně. Také Nizozemsko a Švédsko zaměstnávají přes 27 % žen. Rumunsko, Lotyšsko, Kypr a Estonsko jsou naopak země, kde je zaměstnanost žen v tomto odvětví poměrně nízká.

3.2.2.2 Mezinárodní srovnání – zaměstnanost žen a mužů ve vybraných odvětvích 2010

V další části (viz. příloha č. 7) si srovnáme mezinárodní postavení žen a mužů ve vybraných odvětvích. Budeme sledovat 3 druhy odvětví – zemědělství, průmysl a služby. Jak v zemědělství, tak v průmyslu převažují i v celkovém průměru EU 27 muži. Situace je jiná v oblasti služeb, kde převažuje zaměstnanost žen. Výrazně nad průměrem EU 27 je zaměstnanost v oblasti průmyslu, nicméně zaměstnanost mužů je až o polovinu vyšší než zaměstnanost žen. Výraznou zaměstnanost obyvatel můžeme sledovat v Rumunsku, Bulharsku, ale i v Polsku. V těchto státech je zaměstnanost žen a mužů v podstatě na stejné úrovni.

Mezinárodní srovnání zaměstnanosti v průmyslu se v podstatě ve všech státech velmi podobá, dochází ze skoro až o polovinu k většímu zaměstnávání mužů než žen. Opačný případ

se vyskytuje v oblasti služeb, kde je vyšší zaměstnanost žen, nicméně rozdíl není tak výrazný jako v oblasti průmyslu.

3.2.2.3 Průměrná roční mzda žen a mužů (EUR)

U mezinárodního srovnání můžeme nalézt Českou republiku (příloha č. 8) velmi nízko pod průměrem EU 27, kde se řadí společně s Polskem, Slovenskem, Rumunskem, Bulharskem a patří zde i Pobaltské státy (Litva, Lotyšsko, Estonsko). Výrazně tak zaostávají za průměrem EU 27.

Samozřejmě neobjevíme ani jeden stát v EU 27, kde by byly průměrné mzdy žen vyšší než průměrné mzdy mužů.

4 NÁSTROJE ORIENTOVANÉ NA ZLEPŠENÍ POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE A VE SVĚTĚ

4.1 Princip rovného zacházení s muži a ženami v českém právním řádu

Se vstupem do Evropské unie musela Česká republika harmonizovat české právo s právem ES. Česká republika byla povinna vytvořit právní i faktické předpoklady na základě základních evropských principů (zejména v oblasti zaměstnání). Změny se uskutečnily jak v zákoně o zaměstnanosti, tak došlo k rozsáhlé harmonizační novele i v zákoníku práce (ČHV, 2002).

4.1.1 Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti

Zákoník práce upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Můžeme zde zařadit také Zákon o zaměstnanosti, který v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Jedním z hlavních předpokladů fungující demokratické společnosti jsou rovné příležitosti mužů a žen. V každodenním životě se poměrně často setkáváme s diskriminací na základě pohlaví. Častěji jsou ovšem znevýhodňovány ženy oproti mužům. Hlavními formami diskriminace, se kterými se ženy často setkávají, jsou zejména:

- diskriminace v zaměstnání (zde patří zejména platová nerovnost, nerovné pracovní podmínky, sexuální obtěžování), zde můžeme uvést např.:

Zákoník práce, 262/2006 Sb., § 16, odstavec 1

„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ (Bussines.center, 2012, online).

Zákon o zaměstnanosti, 435/2004, § 4, odstavec 9

„Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.“ (Bussines.center, 2012, online)

- diskriminace před vstupem do zaměstnání (diskriminační inzeráty, diskriminační přijímací řízení)

Zákon o zaměstnanosti, 435/2004 Sb., § 4, odstavec 2

„Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“ (Bussines.center, online, 2012)

Zákoník práce, 262/2006 Sb., § 16, odstavec 3

„Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“ (Bussines.center, online, 2012).

Zákoník práce, 262/2006 Sb., § 16, odstavec 1

„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ (Bussines.center, 2012).

4.1.2 Antidiskriminační zákon

Před přijetím antidiskriminačního zákona byla právní úprava diskriminace roztržena v několika právních předpisech, aniž by komplexně upravovala tento problém naší současné společnosti. V červnu roku 2009 byl ve Sbírce zákonů ČR pod číslem 198/2009 Sb., vyhlášen zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, též nazýván jako antidiskriminační zákon. Jen stručně si shrneme základní cíle a principy, které s sebou tato právní úprava přináší.

Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na listinu základních práv a svobod a na vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, blíže vymezuje právo na rovné zacházení ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, v přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti (včetně odměňování), členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců a organizacích zaměstnavatelů, členství a činnosti v profesních komorách (včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují), sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám (včetně bydlení) pokud jsou nabízeny nebo poskytovány veřejnosti.

Fyzická osoba má v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

Za diskriminaci se také považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Diskriminace je poté rozlišována ve formě přímé a nepřímé.

Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo domáhat se u soudu zejména toho, aby bylo od diskriminace upuštěno a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Ve zvláště závažných případech má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Často se ovšem také zmiňuje obava nad možným likvidačním účinkem tohoto zákona, která je spjatá se zkušenostmi vývoje, který proběhl v USA. V důsledku mnoha často krajních snad o uplatnění práva na ochranu před diskriminací, cestou soudních žalob na vysoká odškodnění, kdy se diskriminace stala výrazným ekonomickým problémem.

Přijetím antidiskriminačního zákona splnila Česká republika povinnosti plynoucí ze členství v Evropské unii a harmonizace její právní úpravy s úpravou evropskou, a dále jednoznačný krok vedoucí k posílení základních práv a svobod a jejich řádnému uplatňování.

4.2 Aktivita Evropského sociálního fondu ve vztahu ke zlepšení postavení žen na trhu práce

Hlavní překážkou ve společenském životě je velmi nízká úroveň obecného podvědomí a senzitivity veřejnosti k otázkám principu rovnosti mužů a žen, které nejsou považovány za prioritu ve společnosti. Cílem politiky rovných příležitostí žen a mužů je vytvoření takové společnosti, ve které nás skutečnost být ženou či mužem nepředurčuje k omezeným rolím nebo určitým způsobům života. Nejdůležitějším úkolem je tedy zvyšování obecného podvědomí o principu genderové rovnosti a odstraňování stálých představ o poslání ženy a muže ve společnosti, což je samo o sobě velmi náročné (ČHV, 2002).

4.2.1 Lidské zdroje a zaměstnanost

Při vstupu do Evropské unie získala Česká republika možnost využívat prostředky ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Hlavní posláním Evropského sociálního fondu je rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Pro rok 2007 – 2013 byl zvolen operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), který vymezuje priority pro podporu rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. Operační program vymezuje osm základních věcných prioritních os a to: problematiku adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělání, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, včetně integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením, rovných příležitostí, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti (OP LZZ).

Prioritní osa 3 Sociální integrace a rovné příležitosti

My se zaměříme na prioritní osu 3 Sociální integrace a rovné příležitosti, která je zaměřena především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným, a to jednak formou přímé podpory těchto osob a jednak formou zvyšování kvality dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby. Podporována budou také opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života. V rámci tohoto cíle budou podporovány také aktivity zaměřené na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce (OP LZZ, s. 6).

Sociální začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva je podpořeno zejména prostřednictvím podpory subjektů poskytujících sociální a poradensko-informační služby vedoucí i integraci do trhu práce a do společnosti. Důraz je kladen na rozvoj systému sociálních služeb zejména cestou vzdělávání sociálních pracovníků a pracovních působících v sociálních a poradensko-informačních službách vedoucích k zaměstnání nebo zvýšení zaměstnatelnosti.

Mezi jednu z oblastí této priority patří opatření na zlepšení přístupu k zaměstnání a ke zvýšení udržitelné zaměstnanosti žen a udržitelného postupu žen v zaměstnání za účelem snížení segregace podle pohlaví na trhu práce a sladění pracovního a soukromého života, například usnadnění přístupu k péči o děti a péči o závislé osoby (OP LZZ, s. 120).

Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního života

Tato část přispívá k přetrvávající nerovnosti obou pohlaví na trhu práce, zejména tedy žen. V praxi je hlavní překážkou při prosazování a naplnění principu rovnosti mužů a žen především neznalost nebo nepochopení problému a z toho také plynoucí nezájem tento problém řešit. Proto je úkolem této osy také osvěta a propagace principu rovných příležitostí, zlepšení přístupu žen ke vzdělávání a zaměstnávání, zvýšení účasti žen v podnikání a motivaci zaměstnavatelů využívat nové formy zaměstnání.

V analytické části programu se ukazují problémy slučitelnosti profesního a rodinného života, které vychází především z nízkého společenského uznání a ohodnocení rodičovství ve srovnání s profesní aktivitou. Problémy se projevují především s nedostatečným využitím flexibilních forem práce, nízkou úrovní informovanosti rodičů v oblasti práv zaměstnanců týkajících se slučitelnosti zaměstnání a rodiny a nízkou angažovaností zaměstnavatelů vyjít vstříc zaměstnancům při sladění těchto dvou oblastí. Budou tedy rozvíjeny zejména flexibilní formy práce a vzdělávání zaměstnavatelů, zaměstnanců a dalších subjektů tak, aby byli motivováni ke zlepšování podmínek slučitelnosti profesního a rodinného života.

V České republice chybí především dostupné služby péče o děti do tří let věku. Pro Českou republiku je oproti většině zemí západní Evropy příznačná rozsáhle vybudovaná síť předškolních zařízení, ovšem rozmanitost začíná zaostávat za úrovní některých zařízení EU. Především z toho důvodu se bude rozvoj služeb pro děti ubírat nejen směrem udržení stávající nabídky, ale také rozvojem alternativních forem zařízení pro děti předškolního i školního věku a jejich rodiče. Tato zařízení by flexibilněji reagovala na potřeby rodin s dětmi a umožnila zlepšit podmínky ke slučitelnosti práce a rodiny.

Slučitelnost profese a rodiny je také žádoucí na místní a regionální úrovni, nicméně v současné době je rodinná politika na úrovni krajů a obcí rozvíjena nedostatečně (OP LZZ, s. 123,124).

Cílovou skupinou pro tuto oblast jsou především ženy ohrožené na trhu práce, muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi, rodiče s dětmi, rodiče samoživitelé/lky a osoby pečující o další závislé členy rodiny.

Cílovou skupinou organizací jsou především zaměstnavatelé, vzdělávací a poradenské organizace zabývající se řešením politiky rovnosti žen a mužů, organizace prosazující rovnost žen a mužů, organizace zabývající se slučitelností pracovního a rodinného života, orgány veřejné správy působící v oblasti slučitelnosti pracovního a rodinného života a poskytovatelé služeb péče o děti.

Pro výše uvedené cílové skupiny jsou v současnosti prováděny následující okruhy činností:

- podpora činností odstraňující bariéry rovného přístupu ke vzdělání a zaměstnání,
- zpřístupnění nabídky dalšího vzdělání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro ženy, rozvoj distančních forem vzdělávání,
- zavádění flexibilních forem organizace práce a jejich ověřování v praxi,
- poradenství pro zaměstnavatele v oblasti netradičních zaměstnání pro ženy – nediskriminačního přístupu k principům rovného zacházení,
- rozvoj rekvalifikace a programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy,
- tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví,
- propagace a zvyšování podvědomí o významu rovných příležitostí na trhu práce a motivace zaměstnavatelů k zavádění flexibilních forem organizace práce a odstraňování příčin nerovného postavení osob pečujících o závislé členy rodiny,
- rozvoj vzdělávání zaměstnavatelů, zaměstnanců a dalších subjektů působících v oblasti slučitelnosti pracovního a rodinného života nebo zamýšlejících v této oblasti působit
- osvěta a poradenství v oblasti práv zaměstnanců týkajících se slučitelnosti práce a rodiny

- podpora a rozvoj služeb péče o děti za účelem slučitelnosti pracovního a rodinného života jejich rodičů
- rozvoj partnerství na místní a regionální úrovni za účelem sladění pracovního a rodinného života

Tyto činnosti jsou realizovány jednak přidělování nevratné finanční pomoci prostřednictvím grantů a jednak formou individuálních projektů.

V oblasti mezinárodní spolupráce je cílem využít existující zkušenosti a znalosti zahraničních partnerů a rozšířit je do praxe.

Tato osa je implementována především útvary MPSV (OP LZZ, s. 126 – 129).

4.3 Podpora sociálních zařízení péče o děti

Jedním z nástrojů, který může pomoci ženám při návratu do zaměstnání je soubor institucionálních zařízení, kde můžeme zařadit například jesle nebo mateřské školy nebo také zajištění péče o děti v soukromém nebo občanském sektoru, kde patří například soukromá péče, která ovšem zatím v České republice není moc využívána. Dále sem patří vázané živnosti, kde jsou ovšem velmi přísně stanovena pravidla, tudíž jich je zatím velmi málo. Firemní školky, které sem také patří, se mohou stát v budoucnu velmi významným nástrojem napomáhajícím skloubení rodinného a pracovního života.

4.3.1 Jesle

Jejich dostupnost je výrazně omezená z důvodů nízkého počtu a koncentrace pouze do několika velkých měst. Většina obcí, které nezřizují jesle (cca 70 %), uvádí jako hlavní důvod nezájem o tyto služby či nedostatečný počet dětí daného věku v obci. Do jeslí nastupují děti zpravidla od 6 měsíců věku do dvou až tří let.

Povědomí o jejich nedostatku není tedy výsledkem dramatického nesouladu mezi velikostí nabídky a poptávky, nýbrž nesouladu mezi územním rozložením nabídky a poptávky. Odstranění toto rozporu je nepředstavitelné bez státních dotací, odpovídající

finanční zdroje by ovšem bylo efektivnější zaměřit na alternativní formy péče o děti do tří let (v úvahu o nevelký zájem o celodenní pravidelné docházky do jeslí).

Jesle představují ve srovnání s mateřskými školami podstatně finančně nákladnější službu, výše daného poplatku se liší jak typem docházky, tak i typem zřizovatele. V souvislosti s využíváním jeslí mohou rodiče přijít o rodičovský příspěvek, s cílem jeho zachování využívají proto jesle pouze na 5 dní v měsíci.

Prostřednictvím změn, které probíhají počínaje rokem 2012, mohou rodiče volit pružně délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši měnit podle aktuální sociální situace rodiny, celkem mohou vyčerpat až 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. Výši příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce a je limitována výší peněžitě pomoci v mateřství – tedy 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu, nejvýše však 11 500 Kč za měsíc (MPSV, 2012). Lze tak očekávat, že v důsledku toho budou ochotny a schopny zaplatit vyšší cenu, ale také je to další podnět k rozšíření těchto služeb.

4.3.2 Mateřské školy

Téměř 2/3 obcí jsou vybaveny mateřskými školami a téměř 1/3 zajišťuje dostupnost mateřských škol jinak. Situace v uspokojování poptávky je špatný zejména v okolí největších měst, kromě Prahy, Brna, Plzně a Českých Budějovic.

Pouze v 58 % obcí je dostupnost mateřských škol reálná pro všechny zájemce. Celkově je však v 91 % obcí pokryta poptávka všech nebo většiny zájemců. Ve větších městech, kde je převis poptávky nad nabídkou, je značně omezená dostupnost pro rodiče pobírající rodičovský příspěvek.

Soukromá péče je novou záležitostí, která na území České republiky není příliš rozvinuta. V současnosti se nejvíce využívá v Praze a nejbližším okolí. Tento typ je pro většinu rodičů pro pravidelné užívání příliš nákladné.

Pravidla péče o děti mladší tří let na základě ***vázané živnosti*** jsou vymezena velmi striktně, což způsobuje, že osob podnikajících v této oblasti je jen velmi omezené množství.

Rozvoji soukromé péče o nejmenší by velmi napomohla i možnost odčítání nákladů z daní firmám či podnikatelům na využívání těchto služeb.

Firemní školky jsou velmi dobrým námětem na rozšíření spektra služeb denní péče o děti. Před širším zavedením je ovšem třeba vyřešit řadu koncepčních a legislativních otázek. Závažné je také stanovení požadavků na prostředí školek a na kvalifikaci vychovatelek(telů) či učitelek(ů) (MPSV, 2007).

4.4 Příklady nástrojů na zlepšení postavení žen na trhu práce ve vybraných zemích

V této podkapitole bude pozornost věnována příkladům sladování rodinného a pracovního života ve vybraných zemích, které jsou při uplatňování této politiky velice úspěšné.

4.4.1 Německo

Jedním z příkladů si uvedeme opatření, která zavedla německá vláda proti genderovým rozdílům v odměňování. Ukážeme si na příkladu konkrétní kauzy, která se stala v Německu a poté byla řešena i u Evropského soudního dvora.

Zrekapitulujeme si kritéria, která lze používat při hodnocení konkrétního pracovního místa. Patří zde dovednosti (zkušenosti, trénink, vzdělání a další schopnosti k výkonu práce), úsilí (fyzický i mentální výkon potřebný k dosažení pracovních výsledků), zodpovědnost (za výsledky své práce), pracovní podmínky (fyzické prostředí a rizika spojená s výkonem práce, ohrožení, nepředvídatelnost). Analýzou těchto faktorů může vést ke zjištění skryté diskriminace nebo podceňování práce žen.

Konkrétní příklad se vztahuje na nerovné podmínky ženy pracující na zkrácený úvazek ve školství. Žena získala smlouvu na 23 hodin týdně, přičemž plný úvazek obnášel 26,5 hodiny. Během zaměstnání odpracovala cca 4 až 6 hodin přesčas. Podle německých zákonů by byla placena za přesčas až v okamžiku, kdy by odpracovala měsíčně navíc více než

pět hodin. Toto ustanovení pro ni znamenalo, že po odpracování 23 nasmlouvaných hodin byla obvykle vyplácena v nižším tarifu. Její požadavek zněl, aby byla za své přesčasy placena stejně jako učitelé na plný úvazek. Evropský soudní dvůr došel k závěru, že tato žena pracující sice na zkrácený úvazek, reálně ale vykazující stejný počet hodin jako ti, kteří pracovali na plný úvazek, byla za svou práci méně ohodnocena. Soud dospěl k závěru, že šlo o odlišné zacházení na zkrácený úvazek a že dochází k porušení závazku stejné mzdy za stejnou práci a stejné hodnoty. Touto situací byly navíc poškozeny ženy, které mívají častěji smlouvu na zkrácený úvazek, přičemž nešlo o důvody související s výkonem práce.

Mezi praktická omezení, kterými se německá federální vláda snaží vyřešit problém rozdílného odměňování, patří například zavedení zákona o statistice výdělku a nákladů práce, který poskytuje databázi pro výzkum platových rozdílů. Dále byly také vytvořeny standardy zavádění srovnatelné odměny za práci stejné hodny (Fair P(l)ay). Firmám je určen i praktický online nástroj zvaný jako Logib-D (Platová rovnost při podnikání), který pomáhá zaměstnavatelům identifikovat genderové rozdíly v příjmech a jejich konkrétní firmě. Prostřednictvím analýzy si mohou ověřit existenci mzdových rozdílů mezi muži a ženami a také případně jejich příčiny (Feminismus, 2012).

4.4.2 Skandinávské země

Skandinávie je velmi známá svojí politikou rovných příležitostí. Je mnoho způsobů jak prosazovat rovné příležitosti na trhu práce, respektive ve společnosti. Norsko například zavedlo zákon, který nařizuje podnikům obsadit 40 % míst ve správních radách ženami. Norsko rozhodně vede, pokud jde o ostatní země, rovné příležitosti jsou na tom velmi dobře ve státní správě, o něco horší je situace soukromých podniků. Podmínky vhodné pro sladění práce a rodiny, či ještě lépe, práce, rodiny a volného času jsou samozřejmostí pro každou skandinávskou firmu. Finská společnost Nokia nabízí pro sladění soukromého a pracovního života svým zaměstnancům velmi vhodné podmínky. Do základní nabídky patří: teleworking, mobile working (umožňuje zaměstnancům a zaměstnankyním pracovat odjinud než z místa pracoviště, převážně pomocí internetu a telefonu), flexibilní rozdělení pracovní doby.

Jedním z důvodů, proč jsou pracovní podmínky ve skandinávských zemích příznivé pro rodiče, je místní legislativa, mnoho programů pro sladění je nařízeno ze zákona.

V Norsku a ostatních skandinávských zemích je tomu stojí v centru pozornosti rovnost příležitostí a participace žen na trhu práce. Dalším aspektem rovnosti žen a mužů ve Švédsku je i rozvoj center péče o děti, mateřských škol a podobně.

Švédsko může sloužit jako modelový stát, kde se genderová rovnost promítá do všech oblastí života, včetně rodinné politiky. Cíl dnešní rodinné politiky je koncipován jako "vyrovnávání životních podmínek mezi rodinami s dětmi a bez dětí, podpora příležitostí obou rodičů při kombinování práce mimo domov s rodinnými povinnostmi a speciální podpora rodin v nepříznivých situacích". Švédsko je významné také tím, kolik mužů se podílí na rodičovské dovolené: v roce 2002 to bylo kolem 15 %.

Skandinávský model rodinné politiky má samozřejmě také své kritiky, zejména co se týče ekonomické nákladnosti (TOPREGION, 2006).

5 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Pracovní příležitosti

Jedním z možných nástrojů řešení je situace, kdy by zákon nařizoval podnikům zaměstnávání žen do určitého procentuálního zastoupení v podniku či do určitého procentuálního zastoupení na jednotlivých pracovních místech. Čím by se posílila možnost rovného postavení žen i mužů v zaměstnání. V souvislosti s tímto měla být prosazována tzv. pozitivní diskriminace, což znamená, že při pracovním pohovoru by při rozhodování mezi mužem či ženou mělo být voleno pro ženu.

Ministerstvo práce a sociálních věcí by tuto možnost mělo zvážit a případně zakotvit v zákoníku práce či v zákoně o zaměstnanosti a uvést v platnost od roku 2013.

Oblast vzdělání

V oblasti vzdělání by se například mohl podporovat zájem žen více o technické obory, naopak zájem mužů o humanitní, formou různých přednášek o možnosti následných pracovních příležitostí. Případně by mohlo být staveno procento, kolik musí být přijato žen a kolik mužů do určitých oborů.

Jedním z hlavních priorit by tedy mělo být zajištění inkluzivních politik ve vzdělávání z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže. Koncepce by měla podporovat zavádění genderově senzitivní výuky ve školách. Podporovat nabídku vzdělávacích kvalifikačních, ale i rekvalifikačních programů usnadňujících nalezení pracovního uplatnění ženám a vytváření vzdělávací nabídky pro dívky, ženy, chlape a muže na povolání v oborech, které jsou z hlediska pohlaví považovány za netypické a které si děti již od útlého věku podvědomě vybírají. Ženy by měly být rovněž podporovány v těch oblastech a povolání, které vedou k diskriminaci na pracovišti, jako například oblast vědy a výzkumu (Národní akční plán, MPSV, 2012).

Podpora státu

Jedním z nejdůležitějších opatření by měla být podpora vlády ***v oblasti flexibilní pracovní doby***, kdy by měla podpořit především podniky k jejich realizaci a usnadnění tak ženám sladění rodinného a pracovního života.

To znamená, že do zákoníku práce by měl být zařazen odstavec, kde by měla každá firma povinnost zaměstnávat určité procento zaměstnaných na částečný úvazek, čímž by podpořila především ženy na mateřské dovolené, které v současnosti mají velmi omezené možnosti v době, kdy na mateřské dovolené zůstávají.

Dále by to mělo být především podpora ***výstavby zařízení pro nejmenší děti do 3 let věku***, podpora vzdělávání potřebných pedagogů a vychovatelů a snaha o zrychlení nástupu ženy do zaměstnání po mateřské dovolené.

Projekt, který by měl spadat do kompetence ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, především z hlediska výškolení potřebných pedagogů a vychovatelů. Významné by zde mohlo být čerpání grantů či dotací z Evropské unie, které by mohlo velmi tuto oblast podpořit.

V národním akčním plánu patří mezi další způsoby jak rozšířit flexibilitu práce také systém různých školení a rekvalifikací uchazečů o zaměstnání. Zároveň se stává i základním nástrojem pro řešení strukturálního charakteru české nezaměstnanosti (Národní akční plán, MPSV, 2012).

Prostředky na všechny tyto činnosti jsou čerpány z Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů.

5.1 Sladění rodinného a pracovního života

Oblast mateřských

Vhodným řešením, jak zapojit i muže na účasti na rodičovské dovolené by bylo zavedení tzv. „ měsíce pro otce“, kdy se tento model začal od roku 1995 uplatňovat ve Švédsku. Každý z rodičů by musel strávit na rodičovské dovolené minimálně 30 dní, aby nevypršel nárok na rodičovský příspěvek. Zavedení toho opatření by mohlo výrazně přispět i k přehodnocení zažitých genderových stereotypů.

V souvislosti s genderovými stereotypy se uplatňují představy o vlastnostech daného pohlaví. Především otázka mateřské dovolené je odjakživa spojována s ženou, nikoliv mužem. Od roku 2001 byla zakotvena v českém právním řádu, na podporu rovného zacházení, možnost mateřské dovolené ze strany otce.

Mateřská dovolená je součástí sociálních dávek, kterou spravuje Česká správa sociálního zabezpečení, kde by také měl být tento návrh zařazen a posléze od nového roku uveden v platnost.

Návrhy v této oblasti by měly být více zaměřeny na zvyšování motivace zřizovatelů mateřských škol na přizpůsobení otevírací doby potřebám pracujících rodičů, na druhé straně by mělo dojít také k motivaci zaměstnavatelů, kteří by zřizovali jak mateřské školky, tak dětské koutky na pracovišti, podporovat zaměstnance na rodičovské dovolené k většímu využívání flexibilních pracovních forem, která by samozřejmě musela být nejdříve podpořena ze strany státu pro zaměstnavatele.

V rámci sladování rodinného a pracovního života by měly být i nadále podpořeny činnosti v oblasti:

- zavedení institutu vzájemné rodičovské výpomoci, tzn., že osoba na mateřské dovolené by mohla využít vlastního rodičovství k hlídání dětí jiných rodičů na základě předem jasně definovaných podmínek, jehož předmětem bude péče o svěřené dítě,
- zavedení daňových výhod pro zaměstnavatele, kteří poskytují nebo zajišťují svým zaměstnancům péči o děti, např. prostřednictvím firemních školek či formou zajišťování této služby třetím subjektem,
- posílení role otce při péči o děti zavedením nové dávky nemocenského pojištění.

Tyto aktivity mohou být opět financovány z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pro podporu projektů zaměřených na vytváření prorodinného prostředí na pracovištích (Národní akční plán, MPSV, 2012).

6 ZÁVĚR

Cílem bylo především analyzovat rozdílné mzdové ohodnocení žen a mužů a co vše ovlivňuje postavení žen na trhu práce. Zda je diskriminace hlavní příčinou nerovného postavení žen a mužů na trhu práce nebo zda jsou příčinou i jiné faktory, jako např. vzdělání, počet odpracovaných hodin, flexibilní možnosti práce apod.

V práci byla vysvětlena především diskriminace žen a mužů v pracovním procesu na několika modelech, kde bylo vysvětleno, z jakého důvodu zaměstnavatelé raději zaměstnávají muže než ženy, ale byly zde popsány také nediskriminační faktory, které se také velmi výrazně podílí na zvyšování nerovného postavení žen a mužů na trhu práce.

Na základě výběrového šetření pracovních sil jsme si vybrali několik oblastí, ve kterých jsme srovnávali postavení mužů a žen. Zaměstnání podle klasifikace KZAM nám ukázalo, že vyšší je zaměstnanost mužů v oborech jako např. zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, vědečtí a odborní duševní pracovníci, kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví, řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři, pracovníci obsluhy strojů a zařízení a samozřejmě vyšší zastoupení mužů je v armádě. Ženy naopak dominují v odvětvích jako techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci, nižší administrativní pracovníci, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Příčinu můžeme najít již ve statistikách o vzdělání, kde si ženy vybírají spíše humanitní obory (které nejsou tak dobře finančně ohodnocovány jako například oblasti v ekonomice či v technických oborech) než muži, kteří dávají zase více přednost technickým a ekonomickým oborům. Již zde můžeme vidět první počáteční rozdíly v postavení mužů a žen, kde se sami dostávají na základě vzdělání a následného zaměstnávání v určitých pozicích. Oblast informatiky a bankovníctví je v současnosti velmi žádaným odvětvím, což se projevuje také velikostí mzdy v těchto odvětvích. Množství žen v těchto oborech způsobuje zcela jistě významné rozdíly v oblasti průměrných mezd, které dosahují ženy a které muži, neboť muži jsou zaměstnáváni ve více perspektivních oborech.

Dalším faktorem bylo zaměstnání na částečné úvazky, kde se samozřejmě objevovala opět převaha částečných úvazků u těch oborů, kde byly dominantní ženy a naopak v oborech, kde převažovali muži, bylo více částečných úvazků právě u nich. Právě tento typ zaměstnávání je v České republice prozatím velmi málo rozšířen a stát by se měl snažit o jeho

podporu. Tím by jednak napomohl podnikům, které by si udržely své stálé zaměstnance, a jednak by ženy neztrácely zkušenosti a nevypadávaly z pracovního tempa, do kterého se po mateřské dovolené velmi pomalu vracejí. Tento nástroj je do budoucnosti velmi důležitý z hlediska opětovného zařazování žen po mateřské dovolené na trh práce.

Skutečný počet odpracovaných hodin převažuje zhruba o 4 hodiny týdně u mužů, nicméně v počtu odpracovaných hodin za týden na částečný úvazek převažují ženy.

Tyto veškeré faktory se odráží na celkové průměrné hrubé mzdě, kdy muži odpracují jednak více hodin a jednak jsou zaměstnáváni v odvětvích, které jsou v současnosti více poptávány a tím pádem je mzda určena vztahem nabídky a poptávky, což znamená, že pokud muži pracují ve více poptávaných oborech a zaměstnáních, tím vyšší mají mzdy a pouze malé procento zastoupení žen není schopno dorovnat schodek, který se pak dále akumuluje a vytváří pomyslné nerovné postavení žen a mužů na trhu práce.

Práce nastiňuje i možné způsoby řešení. Hlavním prioritou by mělo být především vytvářet vzdělávací nabídky pro ženy v oborech, které jsou typické spíše pro muže. A typicky ženské odvětví nabízet mužům jako perspektivní a zajímavé. Tímto by se vyřešil problém již zažitých genderových stereotypů, kdy se již od útlého věku děti přiklánějí k zaměstnáním na základě pohlaví.

Stát by se měl také zaměřit na podporu flexibilních možností práce, které by usnadnily především ženám skloubení rodinného a pracovního života. Ženy sice mají během mateřské dovolené nárok na držení pracovního místa, nicméně v den nástupu je většinou zaměstnavatel propustí. Důvodem je především ztráta znalostí a schopností, o které žena v průběhu mateřské přišla. Pokud má například účetní nastoupit po třech letech mateřské zpět na své pracovní místo, zaměstnavatel ji raději propustí, neboť by ji musel zaplatit kurz na opětovné přeškolení, takže raději najme novou pracovní sílu, která je se všemi novelami zákona seznámena. Forma částečného úvazku by ženu nevyřadila z pracovního tempa a po 3 letech by mohla bez problémů a ztrát znalostí a dovedností nastoupit zpět.

Velmi výrazným krokem by se mělo stát i zřizování jeslí či mateřských škol nebo jiných forem sociální péče o děti, díky nimž by žena mohla nastoupit do pracovního poměru dříve a nemusela by setrvat na mateřské dovolené po celou dobu.

Můžeme tedy říci, že rozdílné postavení mužů a žen nevyplyvá jen z diskriminace, nýbrž zde existuje celá řada faktorů, které významnou měrou ovlivňují zastoupení mužů a žen v jednotlivých pracovních pozicích, stejně jako výši odměňování a mezd. Diskriminace se samozřejmě na těchto rozdílech podílí také, nicméně v nepatrné míře, kterou je těžké vysledovat především statistikami, ale rozhodně je málo pravděpodobné ji dokázat.

Seznam použité literatury

Odborné knihy

1. BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*. Praha: VŠE, 2006. ISBN 80-245-1120-7.
2. ČERMÁKOVÁ, Marie, Hana HAŠKOVÁ a Alena KŘÍŽKOVÁ, et al. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.
3. FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.
4. FORMÁNKOVÁ, Lenka a Kristýna RYTÍŘOVÁ. *Abc feminismu*. Brno: NESEHNUTÍ Brno, 2004. ISBN 80-903228-3-2.
5. GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Přel. Jan JAŘAB. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4.
6. KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
7. KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.
8. KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana HAŠKOVÁ, et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. ISBN 978-80-7330-192-7.
9. McCONNEL, Campbell R. a Stanley L. BRUE. *Contemporary Labor Economics*. 3rd ed.. New York: McGraw-Hill, 1992.
10. PAVLÍK, Petr, 2005. Gender a trh práce. In: Irena SMETÁČKOVÁ a Klára VLKOVÁ, et al. *Gender ve škole*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., s. 32-38.
11. RENZETTI, Claire M. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 8024605252.

Elektronické dokumenty a ostatní

12. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace a číselníky: Předmět klasifikace KZAM*. [online]. ČSÚ, 2012. [cit. 20. 4. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/predmet_klasifikace_kzam
13. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže 2011: Práce a mzdy*. [online]. ČSÚ, 2012. [cit. 20. 4. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011ediciplan.nsf/kapitola/1413-11-r_2011-14
14. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže 2011: Předmluva*. [online]. ČSÚ, 2012. [cit. 20. 4. 2012]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011ediciplan.nsf/p/1413-11>
15. FEMINISMUS. *Je třeba se zaměřit na systémy odměňování*. Zpravodaj, 2012. . [cit. 20. 4. 2012]. Dostupné z: [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2290763&als\[nm\]=2290769](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2290763&als[nm]=2290769)
16. FEMINISMUS. *Proti genderovým rozdílům v odměňování: příklady z Německa*. [online]. Feminismus, 2012. [cit. 25. 4. 2012]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2321354>
17. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013*. [online]. NKP, 2012. [cit. 30. 4. 2012]. Dostupné z: http://knihovnam.nkp.cz/docs/ProgEU/OP_LZZ_FINAL.pdf
18. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Rodina a ochrana práv dětí*. [online]. MPSV, 2012. [cit. 2012-05-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4>
19. ŠEBESTA, Kamil. *Antidiskriminační zákon - jeho připomenutí*. [online]. Epravo, 2012 [cit. 1. 5. 2012]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-jeho-pripomenuti-57196.html>
20. TOP REGION. *Příklady dobré praxe rovných příležitostí ve Skandinávii*. [online]. APZ, 2012. [cit. 20. 4. 2012]. Dostupné z: <http://apz.topregion.cz/index.jsp?articleId=3867>
21. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
22. Zákon c. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
ILO	International Labour Organization
KZAM	Klasifikace zaměstnání
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;

beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);

souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;

bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě 11. května 2012

Brumislava Šefranová

Seznam příloh

Příloha č. 1: Zaměstnanost v NH podle klasifikace zaměstnání KZAM (VŠPS)

Příloha č. 2: Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce
2010/2011

Příloha č. 3: Zaměstnaní v NH na částečný úvazek podle klasifikace zaměstnání
KZAM (VŠPS)

Příloha č. 4: Skutečně odpracované hodiny podle postavení v zaměstnání a délky
úvazku v NH (VŠPS)

Příloha č. 5: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd

Příloha č. 6: Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti žen a mužů

Příloha č. 7: Zaměstnanost žen a mužů ve vybraných odvětvích

Příloha č. 8: Průměrná roční mzda žen a mužů (EUR)